


SC 11112 11970178 06



Government
Publications



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761119701787>

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 10

Wednesday, March 15, 1978

Chairman: Mr. Raynald Guay

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 10

Le mercredi 15 mars 1978

Président: M. Raynald Guay

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-8, An Act to amend
the Canada Labour Code

CONCERNANT:

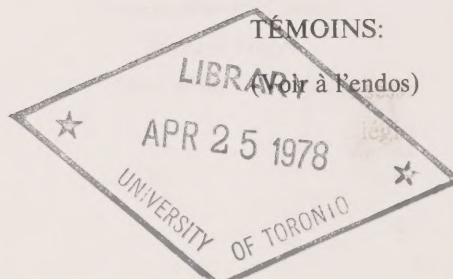
Bill C-8, Loi modifiant
le Code canadien du travail

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(voir à l'endos)



Third Session of the
Thirtieth Parliament, 1977-78

Troisième session de la
trentième législature, 1977-1978

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Raynald Guay

Vice-Chairman: Mrs. Ursula Appolloni

Messrs.

Caccia
Dinsdale
Dionne (*Kamouraska*)
Duclos
Dupont

Duquet
Fraser
Halliday
Masniuk
McRae

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Raynald Guay

Vice-président: M^{me} Ursula Appolloni

Messieurs

Oberle
Olivier
Parent
Ritchie

Rodriguez
Rompkey
Skoreyko
Stollery—(20)

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Richard Prégent

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4)(b)

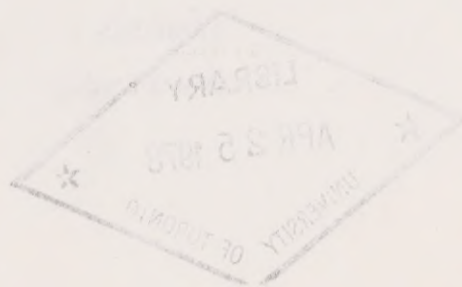
On Wednesday, March 15, 1978:

Mr. Rodriguez replaced Mr. Orlikow.

Conformément à l'article 65(4)b) du Règlement

Le mercredi 15 mars 1978:

M. Rodriguez remplace M. Orlikow.



MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, MARCH 15, 1978
(12)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 3:40 o'clock p.m., the Chairman, Mr. Guay (*Lévis*), presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Caccia, Duclos, Guay (*Lévis*), Masniuk, McRae, Olivier, Ritchie and Rodriguez.

Witnesses: From the Canadian Bankers' Association: Mr. J. Machabée, Vice-President; Mr. S. M. Davison, Member of Council; Mr. D. A. Lewis, Member, Policy and Planning Committee; Mr. R. M. MacIntosh, Executive Vice-President; Mr. F. G. Hamilton, Legal Counsel and Mr. M. A. Harrison, Executive Director.

The Committee resumed consideration of Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour Code. (*See Minutes of Proceedings, Thursday 9, 1978, Issue No. 1.*)

On Clause 1,

The witnesses made statements and answered questions.

In accordance with a motion of the Committee at the meeting held on Tuesday, November 1, 1977, the Chairman authorized that the briefs of the Confédération des Syndicats nationaux and the Canadian Bankers' Association be printed as appendices to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*See Appendices LMI-8 and LMI-9.*)

At 5:53 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 15 MARS 1978
(12)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 15 h 40 sous la présidence de M. Guay (*Lévis*) (président).

Membres du Comité présents: MM. Caccia, Duclos, Guay (*Lévis*), Masniuk, McRae, Olivier, Ritchie et Rodriguez.

Témoins: De l'Association des banquiers canadiens: M. J. Machabée, vice-président M. S. M. Davison, membre du conseil; M. D. A. Lewis, membre, Comité des politiques et de la planification; M. R. M. MacIntosh, vice-président exécutif; M. F. G. Hamilton, conseiller juridique, et M. M. A. Harrison, directeur exécutif.

Le Comité reprend l'étude du bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail. (*Voir procès-verbal du jeudi 9 février 1978, fascicule n° 1.*)

Article 1,

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Conformément à une motion du Comité adoptée à la séance du mardi 1^{er} novembre 1977, le président autorise que les mémoires de la Confédération des syndicats nationaux et de l'Association des banquiers canadiens soient joints aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (*Voir appendices LMI-8 et LMI-9.*)

A 17 h 53, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Wednesday, March 15, 1978

• 1541

[Text]

Le président: Messieurs, puisque nous avons un quorum, le comité continue l'étude du bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail, renvoyé au comité le mercredi 14 décembre 1977.

A cause des circonstances malheureuses d'hier, les gens de la CSN, c'est-à-dire la CNTU, sont venus ici et ont dû retourner, faute de quorum au comité, parce qu'un vote avait lieu à la Chambre des communes. Ils nous ont laissé ici leur mémoire avec beaucoup de déception car nous n'avons pas pu les entendre. On a voulu essayer d'arranger une autre rencontre. Moi, en tant que président, avec le greffier, j'ai essayé de trouver une autre journée qui pouvait leur convenir.

Il leur était impossible de revenir ici parce qu'ils ont un conseil confédéral aujourd'hui et demain. Vendredi non plus, étant donné qu'on aura commencé l'étude du bill article par article.

Je demanderais immédiatement au comité la permission de bien vouloir imprimer aujourd'hui en appendice le mémoire de la CSN. D'accord?

Des voix: D'accord.

Le président: Comme s'il avait été entendu devant le comité.

J'aimerais aussi demander la permission d'imprimer le mémoire de l'Association des banquiers canadiens en appendice. Je crois savoir que le mémoire ne sera pas lu, mais chacune de ses parties nous sera expliquée à tour de rôle. Je demanderais immédiatement à M. Machabée, le vice-président, de bien vouloir nous présenter les autres témoins qui l'accompagnent. Monsieur Machabée.

M. Machabée (vice-président, Association des banquiers canadiens): Monsieur le président, messieurs les membres du comité, il me fait plaisir de vous présenter les délégués de l'Association des banquiers canadiens qui sont ici aujourd'hui et que vous avez bien voulu recevoir.

M. Stanley Davison est membre du conseil exécutif de l'association. Il est aussi vice-président et directeur général en chef de la Banque de Montréal. M. Robert MacIntosh est président du comité des politiques et de la planification de l'association. Il est aussi vice-président exécutif de la Banque de la Nouvelle-Écosse. M. Fred Hamilton est notre conseiller juridique. M. D. A. Lewis est membre du comité des politiques et de la planification. Il est aussi vice-président principal de la Banque canadienne impériale de commerce. M. Michael Harrison est le directeur de l'exécutif de l'association.

Nous sommes aussi accompagnés de Mlle Louise Binder et M. William Lomax. Je suis moi-même vice-président et directeur général en chef de la Banque provinciale.

Maintenant, avec votre permission, monsieur le président, j'inviterais M. Bob MacIntosh à traiter d'un sujet spécifique de notre mémoire.

Le président: Très bien. Monsieur MacIntosh.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mercredi 15 mars 1978

[Translation]

The Chairman: Gentlemen, as I see a quorum, we will be resuming consideration of Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour Code, referred to the Committee on Wednesday, December 24, 1977.

Because of yesterday's unhappy events, the representatives of the CNTU could not be heard as we did not have a quorum because there was a vote in the House. They gave us their brief and we are really sorry not to hear them. The Clerk and myself, your Chairman, tried to find another day that would suit them.

It was impossible for them to come back because they have a trades union meeting today and tomorrow. It is not possible for them to come on Friday either as by then we will have started the clause by clause study of the bill.

I will then ask the Committee to allow me to have their brief of the CNTU appended to today's proceedings. Agreed?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: As if the group had been heard before the Committee.

I would also like to have the brief of the Canadian Bankers' Association appended to the proceedings. I understand that the brief will not be read but each part of it will be explained. I will then ask Mr. Machabée, Vice-President to introduce the other witnesses that are with him. Mr. Machabée.

Mr. Machabée (Vice-President, Canadian Bankers' Association): Mr. Chairman, members of the Committee, I am pleased to introduce to you the delegates of the Canadian Bankers' Association who came here today with me and whom you have been so kind to receive.

Mr. Stanley Davison is a member of the Executive Council of the Association; he also is Vice-President and General Manager of the Bank of Montreal. Mr. Robert MacIntosh is Chairman of the Policy and Planning Committee of the Association. He also is Executive Vice-President of the Bank of Nova Scotia. Mr. Fred Hamilton is our counsel. Mr. D. A. Lewis is the member of the policy and planning committee. He also is Senior Vice-President of the Canadian Imperial Bank of Commerce. Mr. Michael Harrison is the Executive Director of the Association.

We also have with us Miss Louise Binder and Mr. William Lomax. I am the Vice-President and Chief General Manager of the Provincial Bank.

Now, Mr. Chairman, may I invite Mr. Bob MacIntosh to deal with a particular subject of our brief.

The Chairman: Fine. Mr. MacIntosh.

[Texte]

M. R. M. MacIntosh (vice-président, Association des banquiers canadiens): Monsieur le président, membres du comité, mes collègues et moi sommes heureux de présenter les opinions des banques à chartes canadiennes sur le projet de loi, présentement devant le Parlement destiné à modifier le Code canadien du travail.

Nous sommes sensibles au fait que le Comité vient de passer plusieurs jours en réunion et que d'autres groupes de patrons ont déjà témoigné longuement.

Puisque les soumissions ont tendance à se répéter, et afin d'accélérer votre travail ainsi que le processus de la présentation des mémoires, nous vous proposons de résumer les arguments majeurs de notre présentation. Nous appuyons plusieurs des dispositions du projet de loi destinées à améliorer les conditions de travail et à augmenter les bénéfices du travail. Par exemple, les dispositions concernant les vacances, les jours fériés, les congés de deuil et de maladie dans les cas où ces bénéfices ont une fonction sociale valable.

Despite our general support for the principle of the bill, namely, justice in the work place and improved working conditions, there are several clauses of the bill which we believe should be amended before the bill is passed back to the House by the Committee.

• 1545

Our main point is the general one that the bill departs from the stated purpose of promoting free collective bargaining, and provides for further government intervention in matters best left to the private sector.

At the present time we are all gravely concerned about the weakness of the Canadian economy, the high level of unemployment, the declining dollar. As bankers and businessmen, we want to emphasize to you that financial measures, fiscal and monetary measures, are not sufficient to restore confidence. The best possible financial policies can be offset by a whole series of legislative interventions which add up to loss of confidence by the business community in the legislative environment. The proposed competition act, the Borrowers and Depositors Protection Bill and Bill C-8 before you, all contain elements which do not seem to be consistent with the avowed intentions of all governments to reduce intervention in the private sector.

The following is an extract from the concluding statement of the first ministers' conference which was issued on February 15 recently.

The burden of government regulation on the private sector should be reduced and the burden of overlapping federal and provincial jurisdictions should be eliminated. Procedures will be instituted to review the efforts of regulatory action on jobs and costs. First Ministers agreed that the whole matter of economic regulation at all levels of government should be referred to the Economic Council for recommendations for action in consultation with the provinces and the private sector.

[Traduction]

Mr. R. M. MacIntosh (Vice-President, Canadian Bankers' Association): Mr. Chairman, members of the Committee, my colleagues and I welcome this opportunity to present the views of the chartered banks of Canada on the important prospective legislation now before Parliament to develop a revised Canada Labour Code.

However, we are also aware that the Committee has completed many days of meetings during which it has heard from other employer groups.

Since these submissions may have become somewhat repetitious and in order to expedite your work we propose to shorten the time-consuming process of hearing briefs by filing a short statement setting out the major points of our brief. We support many of the provisions in the bill that concern our employees, improved working conditions and benefits such as improved vacations, holidays, bereavement leave and sick leave, where we are satisfied there is a valid social purpose.

Nous appuyons en général le bill, vu qu'il cherche à promouvoir la justice sur les lieux de travail et à améliorer les conditions de travail, mais nous pensons cependant que plusieurs de ses articles devraient faire l'objet d'amendements avant que le comité ne fasse rapport à la Chambre.

Le point sur lequel nous insistons est le suivant: nous estimons que le bill ne se conforme pas aux objectifs fixés, à savoir promouvoir la liberté en matière de négociations collectives, et qu'il fournit au gouvernement de nouvelles occasions de s'ingérer dans des affaires qui ne devraient relever que du secteur privé.

A l'heure actuelle, nous nous préoccupons tous énormément de la faiblesse de l'économie canadienne, du taux élevé de chômage, de la baisse du dollar. En tant que banquiers et hommes d'affaires, nous insistons pour vous dire que les mesures financières, fiscales et monétaires ne seront pas suffisantes pour restaurer la confiance. Les meilleures mesures financières possibles peuvent être contrecarrées par toute une série d'interventions à caractère législatif qui contribuent à saper la confiance accordée par le milieu des affaires au législateur. Le projet de loi sur la concurrence, la Loi sur la protection des emprunteurs et des déposants et le Bill C-8 dont vous êtes saisis contiennent tous des éléments qui ne semblent pas correspondre aux intentions avouées de tous les gouvernements, à savoir réduire leur ingérence dans le secteur privé.

Permettez-moi de vous citer un extrait de la déclaration publiée le 15 février dernier à l'issue de la conférence des premiers ministres.

Il importe de limiter la réglementation que le gouvernement impose au secteur privé et d'éliminer tous les cas de chevauchement des juridictions provinciale et fédérale. Des mécanismes seront créés en vue d'examiner l'incidence de mesures de réglementation sur les emplois et les coûts. Les premiers ministres conviennent que c'est au Conseil économique que l'on devrait demander de formuler des recommandations, après consultation avec les provinces et le secteur privé, en matière de réglementation de l'économie à tous les niveaux de gouvernement.

[Text]

What we are suggesting to you is that Bill C-8 should be amended to reflect those general concerns which are shared by all governments in Canada. We are one of the largest employers in Canada and we have been providing more jobs each year, including this year of high unemployment. Although we are not experts in labour legislation, we have much experience in personnel administration. We are concerned that the bill as it now stands will have adverse effects on business and industry including the banks. Our recommendations for a few key amendments are intended to improve the framework for responsible collective bargaining and to foster good employer-employee relations.

As to determining the wishes of employees in certification procedures leading to collective bargaining, we believe most strongly that the will of the majority should be determined through the well-established democratic procedure of the secret ballot.

As to the establishment of first agreements, we recommend that in the interests of genuinely free collective bargaining the code not provide for the imposition of compulsory arbitration by the Minister through the CLRB.

As to the unjust dismissal clauses of the proposed new code we recommend that the existing civil remedies apply, believing as we do that these are entirely sufficient to protect the interest of employees. Therefore we do not believe there is a need for a new adjudicator procedure.

I would like to elaborate briefly on one of these three issues and then, with your permission, Mr. Chairman, I will ask two of my colleagues to speak briefly on two other points.

The proposal to impose first settlements on employers and employees by compulsory arbitration through the CLRB is contrary to the stated intention of the bill to promote free collective bargaining. Instead of allowing a dispute between a newly-formed union and a bank to proceed to settlement by negotiation or by the ultimate economic sanction of strike or lockout, the Minister of Labour could require the Canada Labour Relations Board to impose a settlement.

We would like to point out that compulsory arbitration of first contract settlements is found nowhere in Canada except in British Columbia and that even there it has seldom been invoked. We prefer to deal with unions in the normal manner prevailing in other industries. Compulsory arbitration is not the normal manner of settling bargaining disputes. It is generally limited to situations where essential public services are discontinued and even then it has been used with great discretion and generally after full debate in Parliament. It is our sincere belief that the objective of any amendments to the

[Translation]

A notre avis, le Bill C-8 devrait être amendé afin que l'on y tienne compte des préoccupations ainsi exprimées et que partagent tous les gouvernements au Canada. Nous sommes l'un des plus importants employeurs du Canada, et, chaque année, nous créons de nouveaux emplois, y compris cette année où le taux de chômage est élevé. Certes, nous ne sommes pas des spécialistes en matière de législation du travail, mais nous n'en avons pas moins beaucoup d'expérience dans le domaine de la gestion du personnel. Nous craignons que, s'il est adopté dans son état actuel, le bill n'ait des effets néfastes dans le secteur des affaires et dans les entreprises, y compris dans les banques. Nous recommandons que l'on y apporte quelques amendements essentiels afin d'améliorer le système de la négociation collective et de promouvoir de bonnes relations entre le patronat et les syndicats.

Pour déterminer quels sont les souhaits des employés, dans le cas des procédures d'accréditation qui conduisent à la négociation collective, nous pensons fermement que l'on devrait faire appel aux procédures démocratiques bien établies, le vote à bulletin secret, qui permet de déterminer la volonté de la majorité.

En ce qui concerne les premières conventions, nous estimons que, pour que le système de la négociation collective reste véritablement libre, le Code ne devrait pas permettre au ministre d'imposer une procédure d'arbitrage obligatoire par le biais du CCRT.

En ce qui concerne les articles du bill relatifs à la question du congédiement injuste, nous recommandons que l'on continue à recourir aux procédures de droit civil actuelles parce que nous pensons qu'elles suffisent à protéger les intérêts des employés. Par conséquent, nous ne pensons pas qu'il soit nécessaire de faire intervenir un nouvel arbitre.

Monsieur le président, j'aimerais donner brièvement quelques précisions à propos de l'un de ces trois points, et ensuite, si vous le voulez bien, je demanderai à deux de mes collègues d'intervenir à propos des autres.

En proposant l'imposition d'une première convention aux employeurs et aux employés par le biais d'une procédure d'arbitrage obligatoire qu'appliquera le CCRT, on ne va pas dans le sens des intentions du bill qui vise à assurer la liberté en matière de négociation collective. Ainsi, au lieu de permettre qu'un conflit entre un syndicat nouvellement formé et une banque fasse l'objet de négociation ou bien entraîne la mesure ultime, à savoir la grève ou le (lockout), le ministre du Travail pourrait demander au Conseil canadien des relations de travail d'imposer un accord.

Nous aimerions vous signaler que nulle part au Canada, sauf en Colombie-Britannique où cette mesure a d'ailleurs rarement été utilisée, il n'existe de système obligatoire d'imposition de première convention. Nous préférons avoir affaire aux syndicats de la manière qui prévaut dans les autres secteurs. Il n'est pas normal de régler des conflits en matière de négociation par le biais de l'arbitrage obligatoire. De telles mesures se limitent en général au cas où les services publics essentiels ne sont plus assurés et, même dans ces occasions, on a fait preuve de beaucoup de prudence et, en général, on est

[Texte]

legislation should be to promote free collective bargaining and not to substitute for it.

Since our brief was submitted to you, the government has demonstrated its own concerns about compulsory arbitration in Bill C-28, An Act to Amend the Public Service Staff Relations Act. Indeed, for some time prior to these proposed amendments the Treasury Board had expressed reservations about some unsatisfactory features of compulsory arbitration.

One point is that arbitration awards may depart greatly from the terms that would have been reached by the ordinary collective bargaining. For example, arbitrators may not take account of salary differences between different labour market areas because they would be focusing on a single case before them and not look at the larger picture. We have had some very serious consequences in this country flowing from arbitration decisions which set extraordinarily high standards for everyone else to follow.

• 1550

In the Public Service of Canada some very important elements in the work environment are excluded from the scope of arbitration, such as hiring, promotion, transfer, performance, appraisal, organization, technological change and layoff, but in Bill C-8 there are no such exclusions. Arbitrators might very well be dealing with issues ordinarily reserved to management and without the necessary knowledge of the industry. Moreover, under the Public Service legislation an arbitrator is given certain guidelines and factors to look at in making an award, but under Bill C-8 the criteria are left open to the arbitrator and he does not even have to explain the reasons for his decision.

To conclude, we therefore strongly recommend to this Committee that Bill C-8 should be amended to remove the compulsory arbitration proposal.

Mr. Chairman, with your permission I would like to ask two of my colleagues to speak briefly to two other points, Mr. Lewis on the issue of certification and Mr. Davison on the issue of unjust dismissal.

The Chairman: Mr. Lewis.

Mr. D. A. Lewis (Policy and Planning Committee, Canadian Bankers' Association): Mr. Chairman, the proposed amendments to Sections 118 and 126 (c) will allow and perhaps encourage the Board to freeze the unit's personnel and the evidence relating to the union's right to certification as at the date the union files its application with the board. This provision is of particular concern to us.

It is our strong belief, if we are to adhere to the basic principles of democracy, that the wishes of the members of all proposed bargaining units must be recognized as at the date the board would make its decision. To freeze the unit as at the date the application is filed would result in persons being

[Traduction]

intervenu après un débat au Parlement. Nous pensons sincèrement que si l'on veut modifier la loi, ce devrait être afin de promouvoir la liberté en matière de négociation collective et non pas pour appliquer des mesures de substitution.

Depuis que notre mémoire vous a été remis, le gouvernement a montré combien il se préoccupe de la question de l'arbitrage obligatoire dans le cadre du Bill C-28, Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Avant le dépôt de ce projet de loi, le Conseil du Trésor avait exprimé des réserves à propos de certains problèmes que pose le mécanisme d'arbitrage obligatoire.

On a notamment fait valoir que les décisions arbitrales peuvent parfois différer considérablement des solutions auxquelles on serait parvenu par le biais du processus normal de négociation collective. Par exemple, les arbitres pourront ne pas tenir compte des différences de salaire entre différents secteurs parce qu'ils se concentreront sur le cas dont ils seront saisis et ne tiendront pas compte de la situation dans son ensemble. Il y a eu des décisions arbitrales établissant des normes de conduite très élevées pour les autres qui ont des conséquences très graves pour ce pays.

Au sein de la Fonction publique du Canada, il y a des éléments très importants du régime de travail qui sont exclus de l'arbitrage, par exemple, les pratiques d'embauche, les promotions, les mutations, le rendement, l'évaluation, l'organisation, le changement technologique et les mises à pied. Ces exclusions ne sont pas incluses dans le Bill C-8. Des arbitres pourraient très bien être appelés à traiter de questions qui sont habituellement réservées à la direction, et ce, sans que l'industrie en cause en soit avisée. De plus, en vertu des lois sur l'emploi dans la Fonction publique, un arbitre a certaines directives à respecter lorsqu'il prend une décision. Selon le Bill C-8, les critères sont déterminés par l'arbitre et il n'a pas à expliquer sa décision.

Nous recommandons donc au comité que le Bill C-8 soit modifié par la suppression des dispositions ayant trait à l'arbitrage obligatoire.

Avec votre permission, maintenant, monsieur le président, je vais demander à mes deux collègues de parler brièvement de deux points en particulier. M. Lewis traitera de l'accréditation et M. Davison, des congédiements injustes.

Le président: Monsieur Lewis.

M. D. A. Lewis (Comité des politiques et de la planification, Association des banquiers canadiens): Monsieur le président, les amendements proposés aux articles 118 et 126 c) permettent au conseil, l'incitent même à juger des employés qui font partie de l'unité, ainsi que des témoignages relatifs au droit du syndicat à l'accréditation, à la date à laquelle le syndicat présente sa demande au conseil. Ce sont des dispositions qui ne laissent pas de nous inquiéter.

Nous croyons fermement, conformément aux principes fondamentaux de la démocratie, que les désirs des membres de toute unité de négociation proposée doivent être reconnus à la date à laquelle le conseil émet sa décision. Apprécier l'unité à la date de la présentation de la demande prive les gens de leurs

[Text]

denied their fundamental democratic rights. It may be the case that the legislation as proposed is influenced by concerns relative to an employer altering the complement of a proposed bargaining unit, gerrymandering in other words.

The legislation as it presently stands provides ample safeguards and penalties against this and other forms of unfair labour practice. Moreover, the present legislation provides employees with the opportunity to intervene in the event that, for example, they feel they were unduly influenced or misrepresented by the trade union. The interests of employees can only be fully satisfied by holding a secret ballot that will reflect the wishes of the persons then comprising the proposed bargaining unit. The secret ballot should ideally be held within a reasonable time after the notice to employees is posted.

The need for a ballot is strengthened by the fact that it has proven to be very difficult from an administrative standpoint for the Board to verify the signatures of all persons purporting to be members of the applicant trade union. Similarly, the Board must find it difficult to establish beyond any reasonable doubt that any employees' letters of intervention were made without undue influence.

In view of these factors, certification without a representation vote can be a very devious action that may leave nagging doubts in the minds of all parties concerned whether the trade union truly represents the employees. These nagging doubts can hamper the subsequent bargaining process and lead to unnecessary bitterness in labour relations.

The Chairman: Mr. Davison.

Mr. S. M. Davison (Council, Canadian Bankers' Association): Mr. Chairman, I would like to speak for a moment on unjust dismissal.

We appreciate a philosophy which is intended as a safeguard against unjust dismissal or unfair loss of employment. Our brief supports such objectives and philosophy. However, there could be some adverse consequences in the application of the unjust dismissal provisions contained in Bill C-8. Let me quickly highlight some of these concerns for the Committee, in three points.

In proposed Section 61.5 of Bill C-8 there appears to be an absence of clear guidelines or definition as to what constitutes unjust dismissal. This could lead to ambiguities about what constitutes reasonable grounds for dismissal.

The second point is that we respectfully raise a caution regarding the practicality of the reinstatement provision as it applies to management-level personnel. The reasons for termination of employment at the management level are not always of a tangible nature, such things as differences of opinion, disagreements on corporate policies and programs, and perhaps just plain conflicts between personalities at a higher level. Such reasons, although not always tangible at the management level, can be significant and justifiable.

[Translation]

droits fondamentaux en démocratie. Peut-être a-t-on voulu par là empêcher l'employeur de modifier la composition de l'unité de négociation proposée, de truquer les listes, en d'autres termes.

Les lois actuelles prévoient des garanties suffisantes sous forme de peines contre toute tentative de ce genre et contre toute autre forme de pratique déloyale en matière d'emploi. De plus, les lois actuelles permettent aux employés d'intervenir dans le processus si, par exemple, ils estiment qu'ils ont été influencés indûment ou mal représentés par leurs syndicats. Les intérêts des employés ne peuvent être satisfaits pleinement que par la tenue d'un vote secret qui reflète les vues de ceux qui composent l'unité de négociation proposée. Et dans les conditions idéales, le vote secret devrait intervenir dans un délai raisonnable après la publication de l'avis aux employés.

La nécessité d'un vote apparaît d'autant plus qu'il s'est révélé très difficile pour le conseil, du point de vue administratif, de vérifier les signatures de toutes les personnes se prétendant membres du syndicat qui fait la demande. De même, il doit être bien difficile pour le conseil d'établir, de façon raisonnable, que les lettres d'intervention des employés n'ont pas été envoyées à la suite d'une influence indue.

Pour toutes ces raisons, l'accréditation sans vote de représentation peut créer beaucoup de dissension et peut laisser des doutes persistants dans l'esprit de toutes les parties en cause. Tout le monde est en droit de se demander si le syndicat représente vraiment les employés. Ces doutes peuvent nuire au processus de négociation qui doit intervenir plus tard et créer un climat d'amertume dans les relations de travail.

Le président: M. Davison.

M. S. M. Davison (conseiller, Association des banquiers canadiens): Monsieur le président, je voudrais dire quelques mots au sujet des congédiements injustes.

Nous comprenons les raisons qui portent à créer des garanties contre la possibilité de congédiements injustes ou de pertes d'emplois injustes. Notre mémoire approuve ces raisons. Toutefois, il pourrait y avoir des conséquences défavorables dans l'application de certaines mesures contenues dans le Bill C-8 relativement aux congédiements injustes. Nos préoccupations tournent autour de trois points bien précis.

À l'article proposé 61.5 du Bill C-8, il n'y a pas de directive ou de définition claire sur ce qui doit constituer le congédiement injuste. La question de savoir quels sont les motifs raisonnables pour un congédiement reste ambiguë.

Deuxièmement, nous devons émettre certaines réserves concernant les dispositions sur le droit de réembauche tel qu'il doit s'appliquer au personnel de direction. Lorsqu'il y a eu cessation d'emploi au niveau du personnel de direction, les raisons n'en sont pas toujours faciles à saisir. Il entre en ligne de compte des questions comme la divergence d'opinion, le désaccord avec les politiques et les programmes de la société et même le conflit de personnalité avec les personnes haut placées. Ces raisons, même si elles ne sont pas toujours tangibles au niveau de la direction, restent importantes et déterminantes.

[Texte]

• 1555

Point number three: Proposed arbitration is free of costs, which could lead to a large number of frivolous claims. Our brief recommends that only civil remedies should apply in cases of unjust dismissal. However, if Parliament decides to make provisions in the Code to cover such cases, these provisions should be as an alternative to, and not in addition to, civil remedies. This recommendation, we respectfully submit, would address the point of concern expressed in our brief: that is, of double jeopardy, whereby an employee's complaint is dismissed; however he may still institute civil proceedings against the damages.

These three points Mr. Chairman, highlight the concerns we have on unjust dismissal and which are described more in detail in our brief.

Thank you.

Le président: Merci monsieur Davison.

Le premier nom que j'ai sur ma liste est celui du docteur Ritchie.

Mr. Ritchie: Mr. Chairman, through you to the witnesses: more and more, in speaking of inflation, it is recognized that government rules, regulations and interference, while well-motivated, are a significant factor in the cost of doing business—and I think we have to remember that although this does not effect a tremendous lot of people in the country, it acts as a guideline and extends down even to the business that has only three and four employees who are sort of indirectly affected by this. Do you think, in a general way, that this will increase your costs—leaving aside the fact of whether or not it might increase the wage structure; that is, the ability of workers to get more—that just to comply with this will increase your costs over the industry as a whole?

Mr. MacIntosh: Mr. Ritchie, the answer is, yes, certainly it will. It puts on an overburden of administration which in our view is frequently not at all required. We have one situation—well, there is more than one situation—where branches have been certified and where there are two employees and two in the management group. This gets a little ridiculous in terms of formalizing relationships in a unit that small. To be sending people out from the regional office, officers of the CLRB, to a remote location where there are four people obviously raises the burden of costs.

Mr. Ritchie: Incidentally, does this apply to credit unions? Are they considered a banking association under these regulations?

Mr. MacIntosh: Mr. Ritchie, they would not be subject to the federal Act. There are a few other financial institutions but we are the principal financial institutions subject to federal legislation.

Mr. Ritchie: What are the other institutions?

Mr. MacIntosh: There are four trust companies to my knowledge. There would be, I believe, a great number of the

[Traduction]

Troisièmement, l'arbitrage proposé ne doit pas entraîner de coûts, ce qui risque d'entraîner toute une série de revendications fantaisistes. Notre mémoire recommande que seules les procédures civiles s'appliquent dans le cas de congédiement juste. Cependant, si le Parlement juge bon d'inclure ces dispositions dans le Code, elles doivent remplacer les procédures civiles et non pas s'y ajouter. Nous voulons ainsi, nous le proposons en toute déférence, remédier au problème que nous évoquons dans notre mémoire, celui de la dualité des poursuites pour un même fait. C'est-à-dire que même si un employé s'était vu débouté, il aurait quand même le loisir d'intenter des poursuites civiles contre l'employeur.

Monsieur le président, ce sont là les trois principales préoccupations que nous avons au sujet des dispositions sur le congédiement injuste. Nous en traitons plus à fond dans notre mémoire.

Merci.

The Chairman: Thank you, Mr. Davison.

The first name on my list is Dr. Ritchie.

M. Ritchie: Monsieur le président, messieurs les témoins, de plus en plus, lorsqu'il est question d'inflation, on admet que les règles et les règlements du gouvernement et ses interventions, même si l'intention est bonne, constituent un facteur important... il ne faut pas oublier que, même si ces mesures ne semblent pas toucher un grand nombre de personnes au pays, elles servent d'exemples et ont un prolongement jusque dans le monde des affaires. L'entreprise qui compte trois ou quatre employés est donc touchée indirectement. Croyez-vous que de façon générale ces dispositions vont faire augmenter vos coûts, en dehors de toutes les questions de la rémunération, c'est-à-dire la capacité des employés d'obtenir davantage, croyez-vous que le fait de vous plier à ces mesures entraîneront des frais supplémentaires pour votre industrie?

M. MacIntosh: Monsieur Ritchie, la réponse est certainement oui. Ces dispositions créent pour nous des difficultés administratives qui, estimons-nous, ne sont pas nécessaires dans bien des cas. Il est arrivé en plus d'une occasion que le personnel d'une succursale soit accrédité et qu'il y ait eu seulement deux employés et deux membres de la direction. C'est aller à l'extrême que d'essayer de rendre officielles les relations dans une unité aussi réduite. Envoyer des gens d'un bureau régional, des agents du Conseil canadien des relations de travail, à un endroit éloigné où il n'y a que quatre employés, crée certainement des coûts additionnels.

M. Ritchie: En passant, ces dispositions incluent-elles les coopératives de crédit? Sont-elles considérées comme une association de banquiers en vertu des règlements?

M. MacIntosh: Elles ne sont pas assujetties à la loi fédérale, monsieur Ritchie. Il y en a peut-être quelques autres à part nous, mais nous sommes les principales institutions financières qui relèvent de la juridiction fédérale.

M. Ritchie: Quelles sont les autres institutions?

M. MacIntosh: Il y a quatre sociétés de fiducie, si je comprends bien. Il y a certainement un grand nombre de

[Text]

insurance companies that would come under the Canadian Insurance Companies Act but the credit unions are provincial; and most of the trust and loan companies are provincial.

Mr. Ritchie: You mentioned about the CLRB going to remote places as an example of relatively excessive costs for small numbers of people. Are there any other areas in here where you feel there will be considerable effort and time required to solve the problems?

Mr. MacIntosh: Yes, sir. It leads to a lot of documentation which we do not think is necessary.

We already have a certain amount of documentation. We have an appraisal—at least, in our institution; I cannot speak for the others, but I suppose they have the same—we have personnel appraisal procedures in the bank where we document to some extent but I think it is fair to say that we would be involved in a lot more documentation for purposes of satisfying a third party—that is to say, an outsider—than we would in satisfying the employee and employer.

• 1600

Mr. Ritchie: Would this documentation be an ongoing thing and at all times you would have to keep more information on file because of the possibility there may be interference, or would it only arise when there was a case?

Mr. MacIntosh: In my opinion, sir, it would be an ongoing process. I do not say that the Canadian situation now is the worst in the world, because it is not. We have a situation in one of the low countries in Europe where 25 per cent of our staff are doing nothing but making government reports. That is all 25 per cent of the staff do. We believe we are embarked on that road in Canada, although we are fortunately considerably short of that right now.

Mr. Ritchie: In that particular country are they after approximately the same goals as here?

Mr. MacIntosh: They are after statistics which they can file, sir.

Mr. Ritchie: I see. So it is a different type of request then.

Mr. MacIntosh: No. As far as we can make out, the regulatory machinery in that country requires the filing of vast amounts of statistics which they could not possibly absorb and so they file them in the wastebasket.

Mr. Ritchie: There is one item that you did not mention here. You have a lot of women in your banks, but you did not mention it. However, some other people have referred to the pregnancy rules. What is the industry's general rules regarding leave and so on for pregnant women?

Mr. MacIntosh: Mr. Ritchie, I can give you my own bank's rules but I cannot speak for the others. Perhaps you could ask them to speak for themselves. I can read them all to you, but I am told they are exactly the same as the legislation.

[Translation]

sociétés d'assurances qui tombent sous le coup de la loi canadienne sur les sociétés d'assurances. Les coopératives de crédit, cependant, relèvent des provinces, comme c'est le cas de la plupart des sociétés de fiducie et des sociétés de prêts.

M. Ritchie: Vous avez dit que des agents du Conseil canadien des relations de travail pourraient être appelés à se rendre en des endroits éloignés et qu'une telle démarche pourrait entraîner des coûts excessifs pour un nombre relativement restreint d'employés. Y a-t-il d'autres domaines où il faudra consacrer beaucoup d'efforts et beaucoup de temps pour régler les problèmes?

M. MacIntosh: Oui. Nous avons à ce sujet toute une documentation, mais nous ne croyons pas qu'elle soit nécessaire.

Nous avons mené une étude, chez nous du moins. Je ne peux pas parler pour mes collègues. Je suppose que leur expérience est à peu près semblable, cependant. Nous avons donc mené une étude sur les procédures relatives à notre personnel. Peut-être qu'une tierce partie nous demanderait de compléter cette documentation de façon à pouvoir satisfaire la partie syndicale comme la partie patronale.

M. Ritchie: Cette documentation, vous auriez à la tenir à jour constamment? Il vous faudrait avoir de plus en plus de renseignements pour vous garantir contre la possibilité d'ingérence? Ou seriez-vous appelé à constituer une documentation selon chaque cas au besoin?

M. MacIntosh: Nous pensons qu'il nous faudrait tenir des dossiers de façon permanente. Nous ne voulons pas donner l'impression que la situation au Canada est pire que n'importe où ailleurs. Il y a certains pays européens où 25 p. 100 de notre personnel ne fait que produire des rapports pour le gouvernement. C'est tout ce que fait le quart du personnel. Nous pensons que nous nous engageons dans cette voie au Canada, même si nous n'en sommes pas encore là.

M. Ritchie: Dans ces pays, les buts cités sont à peu près les mêmes qu'ici?

M. MacIntosh: Les gouvernements veulent des données pour leurs dossiers.

M. Ritchie: Il s'agit de demandes d'un autre ordre.

M. MacIntosh: Pas vraiment. D'après nous, l'appareil administratif dans ces pays requiert la production de quantités énormes de données, lesquelles ne peuvent être absorbées, de sorte qu'elles se retrouvent au rebut.

M. Ritchie: Il y a un point que vous omettez. Vous avez beaucoup de femmes dans vos banques, et vous n'en faites pas mention. Il a déjà été question de vos règles concernant les congés de maternité. Quelles sont les règles générales de votre industrie pour ce qui est des congés de maternité et de toute cette question?

M. MacIntosh: Je puis vous citer les règles de ma propre banque, monsieur Ritchie. Je ne veux pas parler au nom de mes collègues. Vous pouvez toujours leur poser la question. Je

[Texte]

Mr. Ritchie: The objection from other people was that a person might sign on and the second day could take advantage of all the benefits available under the particular plan of your bank. But some others, I understand, had a year before they received benefits. This was a big issue with some of them, and I wondered if the banking people felt the same way about it.

Mr. MacIntosh: Sir, I have our maternity leave, Section 19 from our personnel manual, which sets out all these terms, and among them is the term that you have just mentioned, the 12-month requirement before you can claim under the pregnancy clause. I believe I am correct on that.

Mr. Ritchie: As I understand it, the act—and I may be wrong—starts right away, at least some people think it does.

Unjust dismissal bothered you a great deal, as it has other people, and it seems to me it was mostly in single or small employee groups where you would have more trouble than most. Is this correct? You mentioned an institution or a branch, with four.

Mr. MacIntosh: I was mentioning the fact that in terms of the burden of work there would be a lot of it in the small units. So far most of the certifications have been in very small units, anywhere from four to fifteen employees.

Mr. Ritchie: How often does an employee complain of an unjust dismissal under your present system? Is it a frequent occurrence in the banking field?

Mr. MacIntosh: In our case it is very rare. I do not if the others would make an observation. They occur occasionally. And they sometimes go to civil trial.

Mr. Davison: I think in most banks they have what they call appeal procedures in which they go up certain levels. They can go beyond their supervisor right up to the general manager, if they wish, in some cases, and it is heard all the way up the line. If it is denied in the final case then they have the redress of the court.

I do not think our objection to the unjust dismissal necessarily rested on the workload as much as the implications on the workload and the cost of the government which would be involved in perhaps frivolous claims. Our concern was more the application, in an unjust dismissal, of reinstatement, in which case you could have the adjudicator decide on reinstatement, which particularly in the management group would make it very uncomfortable in the unit involved.

• 1605

Also, there is no time limit in which he could be reinstated in which case he could be reinstated six months after the dismissal and his job has been filled and you have a financial obligation for that six months if that is the case and the double jeopardy situation in which, although he would have redress if the adjudicator ruled against him to the courts, the employer

[Traduction]

puis vous faire lecture de ces règles. De toute façon, elles sont les mêmes que celles qui se trouvent dans la loi.

M. Ritchie: Certains ont fait remarquer qu'une personne pourrait être embauchée une journée et le lendemain tirer profit de tous les avantages prévus dans le programme de votre banque. D'autres prétendent au contraire qu'il faut attendre un an avant de recevoir quoi que ce soit. C'est une question très importante pour certaines personnes. Je me demande quel est le point de vue des banques.

M. MacIntosh: Le paragraphe 19 de notre manuel sur l'administration du personnel traite du congé de maternité. Je l'ai en main. Je constate qu'une des conditions est justement celle que vous invoquez, une période d'emploi préalable de 12 mois. Avant de demander un congé de maternité, il faut avoir accompli ce service.

M. Ritchie: De la façon dont je comprends la loi, le droit au congé de maternité est immédiat. C'est l'avis de certaines personnes également.

La question du congédiement injuste m'a toujours beaucoup préoccupé au même titre que d'autres. Il me semble que les difficultés sont survenues surtout dans les petits groupes d'employés. C'est bien le cas? Vous avez parlé d'une succursale où il n'y avait que quatre employés.

M. MacIntosh: J'ai dit en effet que la charge de travail pourrait être considérable dans les petites unités. Jusqu'à présent, ce sont surtout les petites unités qui ont reçu l'accréditation, les unités de 4 à 15 employés.

M. Ritchie: Arrive-t-il bien souvent qu'un employé se plaigne d'un congédiement injuste sous le régime actuel? Et le cas se produit-il souvent dans les banques?

M. MacIntosh: C'est très rare chez nous. Je ne sais pas si mes collègues ici présents ont quelque chose à ajouter à ce sujet. Je sais que le cas se présente. Il y a parfois des poursuites civiles.

M. Davison: Je pense que, dans la plupart des banques, il y a des procédures d'appel qui passent par certaines étapes. Les employés, souvent, peuvent ignorer leur surveillant et aller jusque devant le directeur général s'ils le désirent. L'appel est entendu à tous les échelons. Si la plainte est rejetée au dernier échelon, il y a toujours la possibilité de procédures civiles.

Les objections que nous soulevons à l'égard des dispositions sur le congédiement injuste ne concernent pas seulement la charge de travail imposée comme les effets de cette charge de travail. Il faut compter avec les coûts assumés par le gouvernement à cause des demandes futiles. Mais il y a plus. Le remède, dans le cas d'un congédiement injuste, la réembauche, lorsque l'arbitre l'a décidé, peuvent rendre la situation intenable au sein de l'unité, surtout si c'est un membre de la direction qui est impliqué.

Il n'y a pas de délai pour que s'effectue cette réembauche. L'employé peut-être réembauché six mois après avoir été renvoyé. Entre-temps, son poste a été comblé. Vous avez dû assumer une obligation financière pendant ces six mois. En plus, vous faites face à la possibilité d'autres poursuites pour le même fait. L'employé a un recours si l'arbitre n'a pas retenu

[Text]

does not have any redress against any decision. It seems to create a mechanism which could be cumbersome, could be costly and in our view perhaps unnecessary.

Mr. Ritchie: Is it fair to say in the industry that an employee might well be moved laterally rather than dismissed. Is there a sort of niche found for him?

Mr. Davison: It depends on the length of service and the situation in the group; it is more difficult in a unit in a remote area in which you only have one unit and there is no other unit within 150 miles. That makes it more difficult. Within an urban area, there are all sorts of ways you can handle it. If it is because of personality conflicts, you move the individual to a different unit. If it is because of lack of performance, you can demote the individual to a unit or to a job in which they are competent to perform. And obviously if they have been with you a number of years, you would try and endeavour to find a place within the organization where they will fit.

If in the final analysis there just is not a place and they cannot perform, then, of course, termination. In the case of termination, of course, there are provisions within the Code and within provincial jurisdictions which we try to comply with for termination, pay and notice and various things like that.

Mr. Ritchie: Thank you, Mr. Chairman.

Le président: Merci, monsieur Ritchie. Monsieur Rodriguez.

Mr. Rodriguez: Thank you, Mr. Chairman. To the Bankers' Association, Mr. Chairman, is it not a fact that you are not very happy with having your employees organized, that things would run much smoother if the status quo were maintained? Would you not like to have things the way they are? You really are resentful of this intrusion, are you not?

Mr. MacIntosh: Mr. Rodriguez, we are of the view that our employees should determine what they want.

Mr. Rodriguez: Mr. Chairman, why is it then that your associated banks call in the employees? Why do you have the management people call in the employees and hassle them in a very discreet manner about the fact that they will be shortly approached by organizers to join the union and "we have a nice thing going here", why do you use such techniques? Why do you hire people to go around to the branches and do a job on the employees?

Mr. MacIntosh: Mr. Rodriguez, we do not hassle our employees. Our employees are free citizens in a free society. We are very concerned that they are of course aware of the facts of our employment as they now are. We are also concerned to correct misinformation on occasions when it occurs and the fact of the matter is that we do not hassle our employees or in any way pressure them. If we were to do so, it would be counterproductive under the act.

Mr. Rodriguez: Are you denying the fact that your managerial people or persons at that level are calling in the

[Translation]

sa plainte et l'a envoyée devant un tribunal civil. En tant qu'employeur, vous n'avez pas cette possibilité en cas de décision défavorable. Ces dispositions créent une procédure qui pourrait devenir encombrante, coûteuse et, à notre avis, inutile.

M. Ritchie: Dans l'industrie, on estime qu'un employé peut toujours être muté latéralement plutôt que renvoyé. Réussit-on à lui faire une place?

M. Davison: Tout dépend de ses états de service et de la situation du groupe dans lequel il se trouve. Il est plus difficile de procéder de cette façon lorsqu'il y a seulement une unité qui se trouve dans un endroit éloigné. L'unité la plus rapprochée se trouve peut-être à 150 milles. Dans un milieu urbain, il y a toutes sortes de possibilités qui s'offrent. S'il s'agit d'un conflit de personnalité, vous pouvez envoyer l'employé dans une autre unité. Si c'est le rendement qui fait défaut, vous pouvez rétrograder l'employé à une unité ou à un travail pour lequel il est davantage qualifié. Il est évident que dans le cas d'un employé qui compte plusieurs années de service vous essayez de lui trouver une place au sein de l'organisation.

S'il n'y a absolument aucune possibilité et que l'employé ne peut pas donner un rendement convenable, il y a une cessation d'emploi. Dans ce cas, les dispositions du Code ainsi que les lois et les règlements des provinces s'appliquent. Je veux parler ici des dispositions concernant la paie, l'avis à donner, etc.

M. Ritchie: Merci, monsieur le président.

The Chairman: Thank you, Mr. Ritchie. Mr. Rodriguez.

M. Rodriguez: Merci. Monsieur le président, messieurs de l'Association des banquiers, n'est-il pas exact de dire que vous ne voyez pas d'un bon œil le fait que vos employés se regroupent, que vous pensez que les choses iraient beaucoup mieux si la situation actuelle était maintenue? Ne préféreriez-vous pas que les choses en restent là? N'êtes-vous pas amers devant cette intrusion dans vos affaires?

M. MacIntosh: Monsieur Rodriguez, nous pensons seulement que nos employés devraient décider par eux-mêmes.

M. Rodriguez: Dans ce cas, pourquoi vos banques font-elles venir leurs employés pour les intimider, pour leur expliquer d'une façon très discrète qu'ils vont être sollicités sous peu pour se joindre à un syndicat? Pourquoi les directeurs leur disent-ils que tout va bien? Pourquoi utilisent-ils ces moyens? Pourquoi engager vous-même des gens qui sont chargés de visiter les succursales et de travailler auprès des employés?

M. MacIntosh: Monsieur Rodriguez, nous n'importunons pas nos employés. Nos employés sont des citoyens libres dans une société libre. Nous tenons évidemment à ce qu'ils sachent quelles sont les conditions d'emploi actuellement. Nous voulons également corriger toute information fautive qui peut être communiquée. Le cas se présente. Mais nous n'importunons pas nos employés et nous n'essayons pas de les influencer. Si nous le faisons, nous irions à l'encontre de nos propres intérêts en vertu de la loi.

M. Rodriguez: Niez-vous que des directeurs ou des personnes à ce niveau font venir les employés des succursales, et les

[Texte]

staffs of branches, calling your employees together and warning them and telling them about the union coming around and presenting the bank's view about collective bargaining?

Mr. MacIntosh: No, sir, that is not a fact in our case. That is not a fact. We have programs ongoing. We always have had programs. We have a very large department engaged in communication with our staff and personnel administration and we have spent a lot of effort on programs relating to terms of employment and so forth. That is one of the many things we undertake in our programs but we do not hassle our employees about unions coming in.

Mr. Rodriguez: Okay. Are you denying that you hire women to move around as spys and to sniff out attempts to organize the workers?

Mr. MacIntosh: Certainly. Certainly I deny that. I am sure my colleagues would too. If you can produce specific evidence of that then I am sure that it would be taken in a specific case to the CLRB and dealt with there.

• 1610

Mr. Rodriguez: Then how do you account for this particular instance? I am going to mention it. It is the Tweed branch of the Bank of Montreal.

Le président: Monsieur Olivier.

M. Olivier: Monsieur le président, j'invoque le Règlement. Je voudrais seulement que mon collègue ne procède pas comme un procureur de la Couronne ou comme un procureur de la défense. J'aimerais plutôt qu'il explique certains articles de notre projet de loi pour réfuter certaines allégations faites dans le mémoire. De cette façon, les témoins n'auront pas l'impression d'être devant une cour de justice.

Monsieur le président, je ne me pose pas en juge, je ne dis pas qu'il a raison ou qu'il a tort, loin de là.

Mr. Rodriguez: On the same point of order, Mr. Chairman, I am surprised that Mr. Olivier has now become the mouth-piece for the banks. I always thought they were in the Tory party. Now I see they are in the Liberal's. I guess there is no difference.

Le président: Monsieur Rodriguez, s'il vous plaît, il faudrait...

Mr. Rodriguez: What I am attempting to establish, Mr. Chairman, before we get into...

Mr. Olivier: On your point of order you discuss it.

Mr. Rodriguez: Yes, on the point of order, Mr. Chairman, and I hope it is not coming off my time. But what I am attempting to establish before we get into the specific objections of the Bankers' Association is that I want to establish that their reason d'être for posing it is not really to be helpful in terms of finding ways in which we can implement collective bargaining in their jurisdiction, that in effect they are hostile to collective bargaining. Therefore things like a first contract, certification, unjust dismissal, are all attempts to kill this bill, because in effect they do not want collective bargaining within

[Traduction]

réunissent pour les avertir de la venue prochaine d'un syndicat et pour faire valoir le point de vue des banques relativement à la négociation collective?

Mr. MacIntosh: Ce n'est pas ce qui se produit dans notre cas. Nous avons toujours eu certains programmes. Nous avons un service de communications qui est très poussé et qui compte un personnel considérable en administration du personnel. Nous avons déployé beaucoup d'efforts pour élaborer des programmes portant sur les conditions d'emploi et le reste. Nous avons donc ces programmes, mais nous n'importunons pas nos employés avec la venue possible d'un syndicat.

Mr. Rodriguez: Bon. Vous niez aussi que vous embauchez des femmes qui agissent comme espionnes et qui essaient de découvrir toute tentative de regroupement des employés?

Mr. MacIntosh: Certainement que je le nie. Je suis sûr que mes collègues le nient aussi. Si vous avez des preuves précises, il ne fait aucun doute que le cas doit être soumis au Conseil canadien des relations de travail.

Mr. Rodriguez: Alors comment expliquez-vous ce cas particulier? Je vais le mentionner. Il s'agit de la succursale Tweed de la Banque de Montréal.

The Chairman: Mr. Olivier.

Mr. Olivier: On a point of order, Mr. Chairman. I would only like my colleague not to proceed like a Crown attorney or like a defence attorney. I would prefer that he explain some sections of the bill in order to refute the allegations made in the brief. That way, the witnesses will not be under the impression that they are before a court.

Mr. Chairman, I do not want to pose as a judge, far from me to say that he is right or that he is wrong.

Mr. Rodriguez: Au sujet du même rappel au règlement, monsieur le président, je dois dire que je suis surpris de voir M. Olivier se faire le porte-parole des banques. J'ai toujours cru que cette tâche était assumée par le parti Conservateur. Je vois maintenant que c'est du côté des Libéraux. Je suppose que cela ne fait aucune différence.

The Chairman: Please, Mr. Rodriguez, we should...

Mr. Rodriguez: Je tente d'établir, monsieur le président, avant que nous passions au...

M. Olivier: Vous en discuterez quand vous-même invoquerez le règlement.

Mr. Rodriguez: Oui, mais puisqu'il s'agit du rappel au règlement, monsieur le président, j'espère que ce n'est pas déduit du temps qui m'est alloué. Avant que nous passions aux objections précises qu'ont formulées les représentants de l'Association des banquiers, je tente d'établir qu'ils ne les formulent pas vraiment en vue de nous aider à trouver des moyens d'instituer un mécanisme de négociation collective dans leur secteur, mais plutôt parce qu'ils sont hostiles à la négociation collective. En parlant donc d'éléments comme la première convention, l'accréditation, les congédiements injustes, ils tentent simplement

[Text]

their jurisdiction. It will destroy the nice cosy affair they have been operating with for the last 200 years.

Mr. MacIntosh: Mr. Chairman, may I answer that?

M. Olivier: Monsieur le président, j'invoque encore le Règlement.

Le président: Eh bien, je ne voudrais pas que cela fasse l'objet d'un débat trop long parce que je vais limiter les débats.

M. Olivier: De toute façon, monsieur le président, le projet de loi, c'est moi qui l'ai présenté en comité. Alors, si on pense que je parle au nom des banquiers, on devrait examiner la loi. Je m'aperçois que le N.P.D. ne se donne pas la peine de regarder certains des articles de la loi. Il est bien évident que ce n'est ni pour l'une ni pour l'autre des parties en présence que nous avons proposé cette chose-là.

Deuxièmement, on dit que le Parti libéral est le parti des banquiers. Je préfère être membre d'un parti de quelque chose plutôt que d'un groupe d'intellectuels qui rêvent en couleur et qui ne regardent pas la réalité.

Le président: Monsieur Olivier, s'il vous plaît.

Monsieur MacIntosh, vous aviez quelque chose à ajouter.

Mr. MacIntosh: Thank you, Mr. Chairman. I would like first to thank Mr. Olivier for his intervention to the effect that we are not on trial.

I would also like to say to Mr. Rodriguez that his remark that we are opposed to the bill is quite untrue and the brief says quite clearly that we support the bill in general and that we are against certain specific clauses, and the reasons why we oppose those specific clauses we have given. We are not opposed to the process of collective bargaining. We are not opposed to unions per se. We are opposed to some of the machinery which would depart from the principle of free collective bargaining. That is our position and it is on the record.

Mr. Rodriguez: All right. On that note, you say you are not opposed to the bill. Let us take a look at the imposition of a first contract. You are stating particularly that the imposition ought to be based not on the date of the application to the Canadian Labour Relations Board but rather on—when would you want the contract to take effect?

Mr. Lewis: Our position is that it should affect the people who would be certified. In other words, it should be the people who are going to be affected. If it was two months after from the date of application there could be many changes that have taken place, perfectly normal and natural changes, and we feel those should be taken into consideration. It would be unfair to those people who would be affected not to have a voice in the decision. That is why we believe it should be a by secret ballot, and as a practical matter a secret ballot can only be conducted with those who would be affected voting.

Mr. Rodriguez: Yes, but is it not a fact that you want certification to take place from the date on which the applica-

[Translation]

de couler le projet de loi, car en réalité ils ne veulent pas de négociation collective dans leur secteur. Elle mettrait fin à la bonne petite combine qui fonctionne depuis 200 ans.

M. MacIntosh: Monsieur le président, puis-je répondre à cette question?

Mr. Olivier: Again, on a point of order, Mr. Chairman.

The Chairman: Well, I would not like that to go into a long debate because I will have to set a limit for the discussion.

Mr. Olivier: Anyway, Mr. Chairman, I am the one who sponsored the bill in this Committee. Therefore, if anyone thinks I am speaking on behalf of the bankers, they should review the act. I noticed that the NDP does not seem to bother with looking at some sections of the act. It is obvious that we did not submit that thing for either of the concerned parties.

Secondly, it was said that the Liberal party was the bankers' party. I prefer to be a member of a party of something rather than belonging to a group of intellectuals who are dreaming in technicolour without bothering with reality.

The Chairman: Please, Mr. Olivier.

Mr. MacIntosh had something to add.

M. MacIntosh: Je vous remercie, monsieur le président. J'aimerais d'abord remercier M. Olivier de nous avoir rappelé que nous ne sommes pas devant les tribunaux.

J'aimerais également dire à M. Rodriguez qu'il n'a pas du tout raison de dire que nous sommes opposés au projet de loi, car le mémoire dit bien clairement que nous sommes en faveur du projet de loi en général, mais que nous nous opposons à certains articles précis, et nous énumérons les raisons pour lesquelles nous nous opposons à ces articles. Nous ne nous opposons pas au processus de négociation collective, ni aux syndicats eux-mêmes. Nous nous opposons à certains mécanismes qui ne concorderaient pas avec le principe de la libre négociation collective. C'est notre position et c'est celle que nous avons annoncée.

M. Rodriguez: Très bien. A ce propos, vous dites que vous n'êtes pas opposés au projet de loi. Prenons par exemple le cas de l'imposition d'une première convention. Vous dites en particulier que son imposition devrait être fondée non pas sur la date de demande auprès du Conseil canadien des relations du travail, mais plutôt sur... Quand voudriez-vous que la convention entre en vigueur?

M. Lewis: Nous sommes d'avis qu'elle devrait porter sur les personnes qui seraient accréditées. Autrement dit, il faudrait que ce soit les gens qui en seront affectés. Si c'est deux mois après la date de la demande, plusieurs modifications pourraient être survenues, des modifications parfaitement normales et naturelles, et nous pensons qu'il faudrait en tenir compte. Il serait injuste envers les personnes qui en seraient affectées de ne pas leur donner voix au chapitre. C'est pourquoi nous croyons qu'il devrait y avoir un vote secret, où seuls ceux qui seraient affectés pourraient voter.

M. Rodriguez: Oui, mais n'est-il pas vrai que vous voulez que l'accréditation entre en vigueur à compter de la date à

[*Texte*]

tion is heard rather than from the date on which it is submitted? That is your position. Is it not?

Mr. Lewis: There is not necessarily a hearing.

Mr. Rodriguez: Well, if the Canada Labour Relations Board has to impose a collective agreement, a first contract . . .

• 1615

Mr. Lewis: Our position is that they should order a vote and that the people participating in that vote should be those who would be affected by the decision of the group.

Mr. Rodriguez: Yes, but from experience we know that there are employers who are opposed to any collective agreement or any collective bargaining and we have had an experience with radio station CKOY in Ottawa, for example, that in fact was able to kill the union because in effect things changed. Many people had been added to the bargaining unit and it had been tampered with. So, in effect, it was easily destroyed.

Mr. Lewis: It is my understanding—I do not pretend to be an expert on labour legislation but it is my understanding that tampering with the complement would be an unfair labour practice, so I do not see that that would apply.

Mr. Rodriguez: It is pretty difficult to prove that, because it can be done in so many surreptitious ways. When the person signs the cards and an application is made for certification, it may be months before the hearing is held and therefore anything can happen. It is not unknown for very surreptitious means to be used to call in the employees and have a chat with them. We have the experience of a radio station, CKOY in Ottawa, where the union in its infancy was aborted because of that sort of thing. I am suggesting to you that by taking the position you are taking on certification, you leave the infant union to that sort of destructive process.

Mr. Lewis: Well, Mr. Rodriguez, I think our view is quite simple, that if we were to follow the practice of having a vote, that would permit the whole process to be speeded up and it would obviate the concerns you are reflecting. I think it is possible to point to weaknesses here, there, everywhere, and it is not just in labour relations. It is in our political process, everywhere. But the one mechanism that we really feel comfortable with is the secret ballot, and that is the one way we know of determining the wishes of a majority, and I think it is as relevant to labour relations as it is to many other aspects of our life and our society.

Mr. Rodriguez: What do you see so objectionable about people signing a card? I come to your home and I talk to you about the union and I explain the union to you and I show you the advantages of being in the union and you agree to sign a card. Is that undemocratic? Have I put a pistol to your head?

[*Traduction*]

laquelle la demande est entendue, plutôt qu'à compter de la date à laquelle elle est présentée? C'est bien votre position, n'est-ce pas?

M. Lewis: Il ne s'agit pas nécessairement d'une audience.

M. Rodriguez: Si le Conseil canadien des relations du travail doit imposer une convention collective, un premier contrat . . .

M. Lewis: Nous sommes d'avis qu'ils devraient ordonner la tenue d'un scrutin et que les votants devraient être ceux qui seraient touchés par la décision du groupe.

M. Rodriguez: Oui, mais nous savons par expérience qu'il existe des employeurs opposés à toute convention collective ou à toute négociation collective comme par exemple la station radiophonique d'Ottawa CKOY, qui est parvenue à tuer dans l'œuf toute négociation collective, parce que des changements sont survenus. Plusieurs personnes avaient été ajoutées à l'unité de négociation et certaines avaient été subornées. On a donc pu détruire facilement toute possibilité de règlements.

M. Lewis: Je crois comprendre . . . Je ne prétends pas être spécialiste en législation syndicale, mais je crois que toute subordination de personnel constituerait une pratique syndicale injuste, et je ne vois donc pas comment cela pourrait s'appliquer.

M. Rodriguez: Il est assez difficile de le prouver, car c'est fait de façon tellement furtive. Quand la personne signe la carte et qu'une demande d'accréditation est présentée, il faut plusieurs mois d'audience, et n'importe quoi peut arriver. Il est bien connu qu'il y a plusieurs façons de convoquer des employés à un petit entretien. Nous en avons eu l'expérience dans le cas d'une station radiophonique d'Ottawa, CKOY, où le syndicat a été tué dans l'œuf à cause de ce genre de chose. D'après moi, en prenant cette position en ce qui concerne l'accréditation, vous exposez les syndicats naissant à ce mécanisme destructeur.

M. Lewis: Je crois que notre opinion est très simple, monsieur Rodriguez, nous pensons qu'en ayant recours au scrutin, nous permettrions d'accélérer tout le processus et d'éliminer ainsi certaines craintes que vous exprimez. Je pense qu'il est toujours possible de signaler les lacunes dans n'importe quel système, et non seulement dans celui des relations de travail. On le fait partout dans le secteur politique. Mais il y a un mécanisme auquel nous faisons tout à fait confiance, et c'est celui du scrutin secret; c'est la seule façon pour nous de déterminer les désirs d'une majorité, et je pense que c'est un moyen valable pour les relations de travail, tout comme pour d'autres secteurs de notre vie et de notre société.

M. Rodriguez: Que trouvez-vous à redire à l'idée de faire signer une carte par les employés? Si je viens chez vous vous parler du syndicat et vous expliquer ce qu'il en est en vous montrant les avantages que vous pouvez en retirer, et qu'ensuite vous acceptez de signer une carte d'adhésion, est-ce procéder de façon non démocratique? Vous ai-je fait signer à la pointe d'un pistolet?

[Text]

Mr. Lewis: I have no objection to people signing cards but maybe I should revert to Mr. MacIntosh on that one.

Mr. MacIntosh: Mr. Rodriguez, I would like to give you a very specific case. I cannot speak for CKOY. We are not in the broadcasting business, but . . .

Mr. Rodriguez: You have the same attitude towards unions.

Mr. MacIntosh: I cannot speak for their attitudes, Mr. Rodriguez, but let me tell you this. I have in front of me a case recently settled and one which has been mentioned before this Committee earlier in the hearings. It concerns a situation in Selkirk, Manitoba. I quote from the press reports but I also have the full CLRB report in front of me. In this case, the headlines in the press were: "Bank workers testify union lied to them. Bank staff wants out of union."

Now in the situation which you are talking about, according to the bank employees and according to the report which they made which is contained in the CLRB's determination, a union organizer went into the branch and told the employees that if they signed union cards and became members of the union, they would be freed from the AIB and that they would get increases of 40 to 50 per cent. This is documented. I am not speaking from an opinion; I am speaking of what happened. The employees did not discuss it with the management of the branch. They were concerned, however, and they went to the CLRB in Winnipeg and they asked them for an opinion. Was it true that they would be free from the AIB if they were under a union contract? And the CLRB wrote back that, of course, it was not true, that they would still be subject to AIB. The employee who wrote this circulated it among the other employees. The result of this was that all the employees withdrew their cards because they had been lied to by the union organizer.

Now, if we followed what you are trying to say and what we are representing here is wrong, then on the occasion when the application is made, which in this case was made under false pretenses, that would have resulted in a union being formed and certified, according to your lights, on that occasion, and those employees would not have been properly represented by a union which had lied to them. Therefore, the process of having a vote would have led to a proper determination because at that time the facts were able to come out on the table, and the result was that it was a seven to nothing vote against. That is why we say that the date of application is not a sufficient date for determination of certification.

• 1620

Mr. Rodriguez: Mr. Chairman, just in response to that before I ask my next question. If, after certification, workers

[Translation]

M. Lewis: Je ne m'oppose aucunement à ce que les employés signent des cartes d'adhésion, mais je devrais peut-être demander à M. MacIntosh de vous expliquer.

M. MacIntosh: J'aimerais vous mentionner un cas très précis, monsieur Rodriguez. Je ne peux pas me prononcer en ce qui concerne CKOY. Nous n'avons rien à voir dans le domaine de la radiodiffusion, mais . . .

M. Rodriguez: Vous avez la même attitude vis-à-vis les syndicats.

M. MacIntosh: Je ne peux pas me prononcer au sujet de leur attitude, monsieur Rodriguez, mais permettez-moi de vous donner un exemple. J'ai devant moi l'histoire d'un règlement récent et il s'agit d'un cas qui a déjà été mentionné à ce comité. C'est une situation qui s'est présentée à Selkirk au Manitoba. Je vais citer des extraits d'articles de journaux, mais j'ai sous les yeux le rapport entier du Conseil canadien des relations de travail. Dans ce cas, les manchettes des journaux se lisaient ainsi: «Les employés de la banque affirment sous serment que le syndicat leur a menti. Le personnel de la banque veut se retirer du syndicat.»

Dans la situation dont vous parlez, d'après les employés de la banque et d'après le rapport qui figure dans le jugement rendu par le C.R.T.C., un organisateur syndical est allé à la succursale dire aux employés que s'ils signaient des cartes d'adhésion au syndicat et devenaient membres du syndicat, ils ne seraient plus assujettis aux critères de la Commission de lutte contre l'inflation et obtiendraient des augmentations de 40 à 50 p. 100. Ces assertions sont appuyées par des documents. Je ne parle pas d'une opinion, je dis ce qui s'est passé. Les employés n'en ont pas discuté avec la direction de la succursale. Ils ont cependant commencé à avoir des inquiétudes et se sont adressés au C.R.T.C. de Winnipeg pour demander l'avis de ces membres. Ils ont demandé s'il était vrai qu'ils ne seraient plus assujettis aux critères de la Commission de lutte contre l'inflation après avoir conclu un contrat syndical. On leur a répondu que ce n'était, bien sûr, pas vrai, qu'ils seraient toujours assujettis aux critères de la Commission de lutte contre l'inflation. L'employé qui avait écrit au conseil a fait circuler la réponse parmi les autres employés. Il en a résulté que tous les employés ont retiré leur carte parce que l'organisateur syndical leur avait menti.

Si nous suivions ce que vous essayez de dire, c'est-à-dire que les opinions que nous exprimons ici sont erronées, au moment de la présentation d'une demande d'accréditation, faite sous de fausses représentations, d'après la façon dont vous voyez les choses, un syndicat serait formé et accrédité, et ces employés n'auraient pas été convenablement représentés par un syndicat menteur. Par conséquent, la tenue d'un scrutin aurait permis de faire une meilleure évaluation, car à ce moment-là, les faits seraient venus au grand jour et le résultat du vote aurait été négatif par 7 voix contre 0. C'est pourquoi nous disons que la date de la demande d'accréditation ne suffit pas pour déterminer la date d'accréditation.

M. Rodriguez: Monsieur le président, avant de poser ma prochaine question, j'aimerais répondre à cette observation. Si

[Texte]

find out that union officers have lied to them, there is a process for decertification. But since you have been so specific in your example, I would like to quote an example, Mr. Chairman, to the Canadian Bankers' Association to get them to respond to it, and it is this whole question again of surreptitious pressure that can be brought to bear on the staff.

Mr. F. G. Hamilton (Legal Counsel, Canadian Bankers' Association): Mr. Rodriguez, there is no process for decertification until 12 months have passed and until there is an obligation to bargain, and that, of course, is the difficulty. If the union does not share the confidence of the employees, as was indicated by Mr. Lewis, there is an extreme difficulty in arriving at a collective agreement in a meaningful way. That is the very problem, that when you have those kinds of rumours, those kinds of misunderstandings and those kinds of misrepresentations, the whole effect of the collective bargaining process cannot operate. With a vote, that sort of rumour, which may or may not be true, is avoided.

Mr. Rodriguez: Mr. Chairman, I have been involved with the Teachers' Association for 16 years and I have never had difficulty. If I felt that an officer of my local had in any way lied to the membership, we can remove that executive. No problem at all. It is a very democratic process, much unlike the boards of directors of corporations, in that the membership can remove every man-jack on the executive and we can replace them with an interim executive who may serve to work more, shall we say, in association with the employers.

Mr. Hamilton: Is it not true that under the teachers' legislation, the federation is the automatic bargaining agent? There is no issue of representation under Bill-100 in Ontario. Whereas the issue we are dealing with here is whether or not the union truly does represent the bargaining unit. If the employees have signed under a misunderstanding, then the whole basis of the agency relationship does not exist, and that is the problem.

Mr. Rodriguez: It is not a problem, Mr. Chairman, because, in effect, it is the membership who do the collective bargaining. It might be that the unit is certified to bargain collectively but it is we the members who do the collective bargaining. If we felt that those officers of the union were insuitable, since it is a democratic organization, we can remove them. We can remove those hired help.

If the membership chooses to get into a sweetheart relationship with their employer, they can still do it. You do not have to have a hassle in the work place, on the floor of the bank; you can have a nice sweetheart deal if you so desire.

Let me get to a specific because I do not want . . .

The Chairman: Well, make it short, Mr. Rodriguez.

[Traduction]

après l'accréditation, des employés découvrent que les représentants syndicaux leur ont menti, il existe un processus pour annuler l'accréditation. Mais puisque vous avez donné un exemple aussi précis, j'aimerais citer moi-même un exemple, monsieur le président, afin que les représentants de l'Association des banquiers canadiens me donnent leur opinion; il s'agit encore une fois de toute la question des pressions clandestines qui peuvent être exercées sur le personnel.

M. F. G. Hamilton (conseiller juridique, Association des banquiers canadiens): Monsieur Rodriguez, il n'existe pas de processus pour annuler l'accréditation avant qu'une période de douze mois ne se soit écoulée et avant qu'il y ait obligation de négocier, et c'est bien sûr là que réside la difficulté. Si le syndicat n'a pas la confiance des employés, comme l'a mentionné M. Lewis, il est extrêmement difficile de conclure une convention collective valable. C'est là que réside la difficulté, car tout le processus de la négociation collective ne peut simplement pas fonctionner lorsque l'on entend ce genre de rumeurs, lorsqu'il y a ce genre de malentendu et de mauvaises représentations. En ayant recours au scrutin, on évite ce genre de rumeurs, qu'elles soient vraies ou fausses.

M. Rodriguez: Monsieur le président, je fais partie de l'Association des enseignants depuis 16 ans et je n'ai jamais éprouvé de difficulté. Si je croyais qu'un représentant de mon chapitre avait menti d'une façon ou d'une autre aux membres, nous pourrions lui faire retirer son poste. Il n'y a là aucune difficulté. C'est un processus très démocratique, à la différence des conseils d'administration des sociétés commerciales, en ce sens que les membres peuvent démettre de ses fonctions n'importe quel représentant pour le remplacer par un représentant intérimaire qui travaillera davantage, dirons-nous, en coopération avec les employés.

M. Hamilton: N'est-il pas vrai qu'aux termes de la Loi qui régit les enseignants, la Fédération est automatiquement l'agent de négociation? La question de la représentation ne se présente pas en Ontario, aux termes du Bill-100. Tandis que nous nous demandons ici si le syndicat représente vraiment l'unité de négociation ou non. Si les employés ont signé leur adhésion à cause d'un malentendu, tout le concept des relations de travail ne s'applique plus, et c'est là la difficulté.

M. Rodriguez: Ce n'est pas une difficulté, monsieur le président, parce qu'en réalité ce sont les membres qui négocient la convention collective. Il est possible que l'unité de négociation soit accréditée pour négocier de façon collective, mais en réalité, ce sont nous, les membres, qui négocions. Si nous pensions que ces représentants syndicaux ne convenaient pas, étant donné qu'il s'agit d'une organisation démocratique, nous pourrions les démettre de leurs fonctions. Nous pouvons renvoyer ces employés.

Si les membres préfèrent entretenir des rapports plus cordiaux avec leur employeur, libre à eux. Il n'est pas nécessaire d'amener la dispute au travail, à la banque même; on peut avoir les rapports les plus cordiaux si l'on veut.

Permettez-moi de vous donner un exemple précis, car je ne veux pas . . .

Le président: Je vous demanderai d'être bref, monsieur Rodriguez.

[Text]

Mr. Rodriguez: Right. I want to pose the specific example of the Tweed Branch of the Bank of Montreal. December 1 was the date of the application for certification and it was filed. The union had signed up a majority of the employees in that branch that were eligible for inclusion.

The next day the branch manager, who had been at that branch for more than three years, met the employees. During the meeting he told them they were free to join a union but he wanted to know what better benefits they could get through union representation.

The second and much shorter meeting between the manager and the employees was held several days later and, according to the CLRB report on the complaint, the manager told the employees he was upset that they wanted union representation and, because they felt that way, he was considering requesting a transfer. Perhaps a new manager could solve the employees' problems, he suggested.

So, in effect, he was putting an onus on the employees. They were starting to feel that they had done something wrong, something inhumane, and the meeting was, the CLRB notes, "Apparently a very emotional event." That is the CLRB statement.

One employee told the Board that she felt like crying afterwards. Another felt the same way. She said, "We did not sign to hurt him." This is the way he was taking it. Another employee said that she felt as though she had done something she should not have done. So, subsequently the employees came in for unusual attention as the manager held private meetings with them, it seems with each one of them individually, and, lo and behold, they all then wrote letters saying they wanted to withdraw their cards, and so on. There was a case, and I am sure it is not going to be an isolated incident, if we go your route, if there is a lapse, that sort of pressure will be brought to bear on the employees. Therefore, we will negate the whole thrust of trying to give the employees of the banks an opportunity to organize themselves for collective bargaining.

• 1625

Mr. Davison: That is a situation, Mr. Rodriguez, that we have been aware of, I guess, from a newspaper report recently, but we do have 1,200 managers and it is very difficult to know how they are going to react emotionally to these kinds of situations. I think the only way I can explain that logically is that a manager, when he runs his unit, feels that he deals with his employees fairly, that they like working for him, that their working conditions and hours are good and their pay is satisfactory. As an employer, I believe that is a responsible position to take.

This was, it would appear, an emotional issue with him. He felt the perception of the employees was that they were not being dealt with properly under his management. We certainly do not, and we very carefully tell our managers that they can only explain to the employees and make sure they understand what benefits they get now so they can put against that what

[Translation]

M. Rodriguez: Bien. Je voudrais parler du cas précis de la succursale de Tweed de la Banque de Montréal. C'est le 1^{er} décembre que la demande d'accreditation a été présentée officiellement. Le syndicat avait recruté la majorité des employés de cette succursale qui pouvaient adhérer à un syndicat.

Le jour suivant, le directeur de la succursale, qui s'y trouvait depuis plus de trois ans, a réuni les employés. Il leur a dit au cours de cette réunion, qu'ils étaient libres d'adhérer à un syndicat, mais qu'il voulait savoir quels avantages supplémentaires ils pouvaient s'attendre d'obtenir par l'entremise des représentants syndicaux.

Une autre réunion beaucoup plus courte a eu lieu entre le directeur et les employés plusieurs jours plus tard, et d'après le rapport du CCRT, le directeur aurait dit aux employés qu'il était bouleversé de voir qu'ils voulaient être représentés par un syndicat et qu'à cause de cela, il songeait à demander une mutation. Peut-être qu'un nouveau directeur pourrait régler les problèmes des employés, a-t-il insinué.

Il tentait donc ainsi d'influencer les employés. Ils ont commencé à penser qu'ils avaient mal agi, qu'ils se comportaient de façon inhumaine, et d'après les notes du rapport du CCRT, la réunion fut «apparemment chargée d'émotion». C'est ce que déclare le Conseil canadien des relations de travail.

Une employée a dit au Conseil qu'elle avait presque pleuré après la réunion. Une autre a dit également: «Nous ne voulions pas le blesser en signant.» C'est la façon dont il prenait la chose. Une autre employée a dit qu'elle croyait avoir fait quelque chose qu'elle n'aurait pas dû. Ainsi donc, les employés ont par la suite fait l'objet d'une attention inhabituelle de la part du directeur qui les rencontrait en privé, chacune à tour de rôle, et finalement elles ont toutes écrit pour demander à retirer leur carte et ainsi de suite. Il y a eu un cas, et je suis persuadé que ce ne sera pas un incident isolé, dans lequel ce genre de pressions peut être exercé sur les employés, si l'on choisissait la voie que vous préconisez et s'il y avait un délai. Par conséquent, ce serait nier tout le concept qui nous pousse à tenter de donner aux employés de banque la possibilité de se syndiquer en vue des négociations collectives.

M. Davison: C'est une situation, monsieur Rodriguez, dont nous avons été mis au courant, je pense, par un article de journal récent, mais nous avons 1,200 directeurs de succursales et il est très difficile de savoir comment ils vont réagir, sur le plan émotif, devant ce genre de situations. Je pense que la seule explication logique serait qu'un directeur croit traiter ses employés d'une manière équitable en dirigeant sa succursale, qu'ils aiment tous travailler pour lui, que leurs conditions et leurs heures de travail sont satisfaisantes, de même que leurs salaires. Je crois que c'est une bonne attitude pour un employeur.

Il semblerait que c'était une question d'ordre émotif pour lui. Il a pensé que les employés ne se croyaient pas bien traités sous sa direction. Nous ne sommes certainement pas d'accord et nous prenons toujours bien soin de dire à nos directeurs qu'ils ne peuvent que bien expliquer à leurs employés quels avantages ils retirent actuellement, afin qu'ils puissent les

[Texte]

they may be offered or may be promised by a union organizer. It is not any direction that any manager is allowed to coerce or put pressure on their people. I think his perception was that they felt his management was poor and, therefore, he did not want to stay.

Mr. Rodriguez: Right, and you have to accept, what you said, the union official's lying to the members, as an isolated incident as well. If you accept . . .

Mr. Davison: I am not arguing that the union would . . .

An hon. Member: Mr. Rodriguez.

Mr. Davison: Yes, I would say they are both isolated, perhaps.

Mr. Rodriguez: Do not make it the general rule, as was done.

Le président: Monsieur Rodriguez, j'ai donné 19 minutes pour que vous soyez bien au courant qu'à part la . . .

Mr. Rodriguez: Second round.

The Chairman: Second round, all right. Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman.

If Mr. Rodriguez is getting slightly upset about the submission by the Canadian Bankers' Association, we can only wish that he had come to hear the submissions of other employers' groups where, perhaps, he might have had a slight heart attack. This is a very mild submission and it actually represents a viewpoint about which we would like to understand a little bit better the guiding principles.

The pattern, Mr. Chairman, as you know, so far has been before this Committee that employers' groups have told us that there will be a tendency, as a result of this bill, towards too much government intervention, whereas employees' groups have told us that there is not enough government intervention and have urged this Committee, the members of this Committee, to actually reinforce the thrust of this bill.

I am only mentioning this to give you some background as to what has been going on around here before you appeared. It gives you some ideas as to these two general patterns.

You have in your brief I believe on page two, said that the legislation as it stands now would be greatly improved by more comprehensive definitions. It would certainly be helpful if you could give us some specific examples outside those that refer to the clauses that are in your brief.

Mr. Hamilton: Could you clarify the page, please? I am sorry.

Mr. Caccia: Page 20.

Mr. Hamilton: Of the brief itself?

Mr. Caccia: The third paragraph of your brief, where you indicate that the legislation would be greatly improved by comprehensive definitions.

[Traduction]

opposer à ceux qu'un organisateur syndical peut leur offrir ou leur promettre. Nous ne disons certainement pas à nos directeurs qu'ils peuvent user de la force ou exercer des pressions sur leurs employés. Je pense qu'il a simplement déduit que ses employés n'étaient pas satisfaits de son administration et qu'ils ne voulaient donc plus rester.

M. Rodriguez: Très bien, et d'après ce que vous avez dit, vous pensez que les mensonges faits aux employés par les représentants syndicaux représentent un incident isolé également. Si vous acceptez . . .

M. Davison: Je ne dis pas que le syndicat . . .

Une voix: Monsieur Rodriguez.

M. Davison: Oui, je dirais qu'il s'agit dans les deux cas d'incidents isolés, peut-être.

M. Rodriguez: Ne dites pas que c'est la règle générale, comme certains l'ont fait.

The Chairman: Mr. Rodriguez, I gave you 19 minutes so that you would be made aware that except for . . .

M. Rodriguez: J'aimerais être inscrit pour un second tour.

Le président: Très bien, vous êtes inscrit pour un second tour. Monsieur Caccia.

M. Caccia: Je vous remercie, monsieur le président.

Si M. Rodriguez est un peu bouleversé par le mémoire de l'Association des banquiers canadiens, nous ne pouvons que souhaiter qu'il ait pu entendre les mémoires présentés par d'autres groupes d'employeurs, car il aurait peut-être fait une légère crise cardiaque. Il s'agit d'un mémoire très modéré et il représente en réalité un point de vue dont nous aimerions comprendre un peu mieux les principes directeurs.

Jusqu'ici, comme vous le savez, monsieur le président, les groupes d'employeurs qui ont comparu devant le comité nous ont dit que le projet de loi risquait d'entraîner une trop grande intervention du gouvernement, tandis que les groupes d'employés nous ont dit que le gouvernement n'interviendrait pas assez et ont exhorté les membres du comité à renforcer même la portée du projet de loi.

Je le mentionne uniquement pour vous donner une idée de ce qui s'est passé ici avant votre venue. Vous voyez donc qu'il y avait ces deux tendances générales.

Vous dites à la page 2 de votre mémoire, je crois, que le projet de loi pourrait être grandement amélioré par des définitions globales. Vous nous aideriez certainement en nous donnant des exemples précis en plus de ceux pour lesquels vous nous renvoyez aux articles du projet de loi, dans votre mémoire.

M. Hamilton: Pourriez-vous préciser à quelle page vous faites allusion, je vous prie? Je n'ai pas bien compris.

M. Caccia: A la page 2.

M. Hamilton: Du mémoire lui-même?

M. Caccia: Oui, au troisième paragraphe dans votre mémoire, vous dites que le projet de loi serait grandement amélioré par des définitions globales.

[Text]

Mr. Hamilton: I think, Mr. Caccia, that refers, first of all, to the manner in which unjust dismissal or the grounds for discharge will be treated.

Mr. Caccia: So you are referring to the body of your own...

Mr. Hamilton: That is one reference.

Mr. Caccia: ... submissions further down.

Mr. Hamilton: Yes, that is one reference, sir.

Mr. Caccia: One reference. Are there any other comprehensive definitions that you have in mind which are not within the body of the brief?

Mr. Hamilton: Yes. It relates also, in general, to the concerns expressed as to the factors to be considered in compulsory arbitration. What will be considered as being relevant or comparable in that area is also of concern.

Mr. Caccia: Would you like to expand on that?

Mr. Hamilton: Yes. I think that was dealt with by Mr. MacIntosh. Perhaps he would prefer to, sir, if that is agreeable.

• 1630

Mr. MacIntosh: Again, Mr. Caccia, I am no expert in this area, but in the case of compulsory arbitration, in the case of the public service, just to give you an indication of the sort of criteria that are involved, some kinds of things are excluded on purpose from the arbitration process: hiring, layoff, promotion, organization of the office, pensions, technological change—all these areas are not covered by the arbitration process in the Public Service Act.

On the other hand, certain things are covered. There are guidelines that the arbitrator will take into consideration: the surrounding circumstances, the pay for competitive situations in the neighbourhood, and like kinds of circumstances. But in Bill C-8, the prohibitions are not spelled out as they are in the Public Service Act, nor are the things that should be done, and there is nothing to prevent an arbitrator making a completely arbitrary decision. He could take whatever criteria he likes; he can give an increase of 100 per cent and not have to justify it. There is nothing in the Act which provides him with any reference points in terms of determination of a settlement.

Mr. Caccia: If this were done by means of regulations, would that be an alternative that you would support?

Mr. MacIntosh: I am sorry, I missed the question, Mr. Caccia.

Mr. Caccia: If this would be done by means of regulations, the guidelines as well as the comprehensive definitions that are...

Mr. MacIntosh: First of all, we are opposed to compulsory arbitration. We believe it should be done by the free collective bargaining process as it is in all other industries—I want to emphasize that—as in the rest of the private sector where there is free collective bargaining, not compulsory arbitration. This proposal is more or less unique to us in the private sector and that is what we object to. But if one were to have

[Translation]

M. Hamilton: Je pense qu'il s'agit ici avant tout, monsieur Caccia, de la façon dont on réglerait les cas de congédiements injustes, c'est-à-dire qu'on étudierait les motifs de renvoi.

M. Caccia: Vous faites donc allusion au corps même de vos...

M. Hamilton: Il s'agit d'une référence.

M. Caccia: ... opinions que vous exprimées plus loin.

M. Hamilton: Oui, il s'agit d'une référence, monsieur.

M. Caccia: Une référence. Est-ce que vous avez pensé à d'autres définitions globales que vous n'auriez pas incluses dans le corps de votre mémoire?

M. Hamilton: Oui. Elles portaient également sur certaines préoccupations générales exprimées au sujet des facteurs dont il faut tenir compte dans l'arbitrage obligatoire. On s'inquiète également des facteurs qui seront considérés comme pertinents ou comparables dans ce domaine.

M. Caccia: Voudriez-vous m'expliquer davantage?

M. Hamilton: Certainement. Je pense que c'est M. MacIntosh qui en a parlé. Il préférerait peut-être vous donner cette explication, monsieur, si vous êtes d'accord.

M. MacIntosh: Là encore, monsieur Caccia, je dois dire que je ne suis pas un spécialiste en ce domaine, mais laissez-moi vous donner quelques indications des critères qui n'entrent pas en ligne de compte en cas d'arbitrage obligatoire: la Loi de la Fonction publique ne tient pas compte des questions relatives à l'embauche, au licenciement, à la promotion, à l'organisation des bureaux, aux retraites, aux modifications technologiques.

D'autre part, l'arbitre devra tenir compte des conditions environnantes, des salaires pour des postes identiques dans d'autres secteurs et ainsi de suite. Le Bill C-8 ne précise pas comme la Loi de la Fonction publique quels sont les critères dont on doit tenir compte, quels sont ceux que l'on doit laisser de côté, et rien n'empêche un arbitre de prendre une décision totalement arbitraire. Il pourrait choisir les critères qu'il désire; il pourrait accorder une augmentation de 100 p. 100 sans même avoir à la justifier. Il n'y a aucun article dans la loi qui lui fournisse des points de référence en vue de prendre sa décision.

M. Caccia: Accepteriez-vous que l'on agisse par le biais de règlements?

M. MacIntosh: Excusez-moi, monsieur Caccia, je n'ai pas entendu votre question.

M. Caccia: Si les critères et les définitions globales faisaient l'objet de règlements...

M. MacIntosh: Tout d'abord, nous sommes opposés au principe de l'arbitrage obligatoire. Nous pensons que, comme dans les autres secteurs, on devrait utiliser le système de la négociation collective libre... j'insiste sur le fait que l'on devrait agir comme dans le reste du secteur privé, par le biais du système de la négociation collective libre; on ne devrait pas avoir recours à l'arbitrage obligatoire. Cette proposition est en

[Texte]

compulsory arbitration, then at least there should be the spelling out of criteria to govern it, and that could be done by statute. We would, of course, prefer statute to regulations because regulations are not subject to the direct control of Parliament.

Mr. Caccia: All right.

Mr. Chairman, in the brief before us there are misgivings and a concern expressed about further intervention on the part of the government, and that is part of the introduction. Yet in the brief, on page 9, the recommendation is made in favour of a mandatory secret ballot.

Now, as we all know, this would lead to a significant increase in cost for the government and definitely in a form of government intervention—further intervention of the kind the Association is objecting to. How do we reconcile these two points?

Mr. Lewis: Mr. Caccia, I do not think we would consider a secret ballot as a form of government intervention. We would consider a secret ballot as an opportunity for the persons affected to have the mechanism to express their view. The most effective way society knows how to determine the wishes of the majority is by secret ballot.

Mr. Caccia: Right. But as you all know, when a ballot takes place, including a federal election, you have supervisors of that election in the form of returning officers and clerks who are supposed to see to it that everything is carried out regularly. So that in order to carry out the kind of secret balloting that you are suggesting, you would have to have this kind of supervision provided by some form of agency.

Mr. Lewis: Perhaps we have a semantical problem, but I would not consider that intervention. It would be intervention if the box was stuffed.

Mr. Caccia: Well, it would be a government intervention in the decision of a union, would it not?

Mr. Hamilton: There is already an investigation going to be conducted by a board officer, in any event, sir, so the vote can be carried out in conjunction with that investigation.

Mr. Caccia: Oh, no. Those are two separate steps, are they not?

Mr. Hamilton: But what the secret ballot could do is avoid the process of a hearing having to be held. At the present time, if there are interventions and if there are charges back and forth as to what has occurred in terms of allegations of pressure or whatever, then that constitutes a circumstance where the board feels compelled to actually hold the formal hearing, and that means that it has to arrange hearing rooms, conduct formal proceedings, including translation and recording equipment. It is a very significant and costly process. The advantage of the ballot or the vote would be to avoid that kind of a process in most circumstances.

• 1635

Mr. Caccia: You would not object in the cost incurred by the government to perform that sort of function?

[Traduction]

quelque sorte unique pour nous dans le secteur privé et nous nous y opposons. Cependant, s'il était nécessaire de recourir à l'arbitrage obligatoire, je pense que, dans le cadre d'une loi, par exemple, on devrait établir les critères qui en régiront l'application. Bien sûr, nous préférons les lois aux règlements, puisque les règlements ne sont pas soumis au contrôle direct du Parlement.

M. Caccia: Très bien.

Monsieur le président, dans le bill dont nous sommes saisis, on fait état de craintes à propos d'une ingérence plus poussée du gouvernement, cela se trouve dans la traduction. Cependant, à la page 9 du bill, on recommande la tenue de votes à bulletin secret.

Nous savons tous que cela entraînerait une augmentation importante des coûts pour le gouvernement et cela constituerait d'ailleurs sans aucun doute une certaine forme d'ingérence gouvernementale, ce à quoi l'Association s'oppose d'ailleurs. Comment conciliez-vous ces deux points?

M. Lewis: Monsieur Caccia, à notre avis, un vote à bulletin secret ne constitue pas une forme d'ingérence gouvernementale. Nous estimons qu'un vote à bulletin secret donne à l'individu concerné l'occasion d'exprimer son opinion. C'est le vote à scrutin secret qui constitue la méthode la plus efficace pour déterminer la volonté de la majorité.

M. Caccia: Très bien. Vous savez cependant que, en cas de scrutin, même quand il s'agit d'une élection fédérale, il y a des directeurs de scrutin, des secrétaires qui doivent veiller à la régularité de la procédure. En ce qui concerne les votes à bulletin secret que vous proposez, je pense qu'il serait nécessaire qu'un organisme fournisse le genre de surveillance auquel je faisais allusion.

M. Lewis: Peut-être y a-t-il là un problème d'ordre sémantique. Je ne pense pas que l'on puisse parler d'ingérence. Il y aurait ingérence si les élections étaient truquées.

M. Caccia: Le gouvernement interviendrait dans la prise des décisions d'un syndicat, non?

M. Hamilton: De toute façon, comme un représentant du Conseil devra faire une enquête, le scrutin pourrait se tenir dans le cadre de l'enquête.

M. Caccia: Oh non. Ce sont deux choses différentes, non?

M. Hamilton: S'il y avait un scrutin à bulletin secret, ce ne serait plus la peine de tenir des audiences. A l'heure actuelle, quand il y a des interventions, des accusations de pression et ainsi de suite, le conseil se sent contraint de tenir des audiences officielles, donc il faut arranger des salles, organiser des délibérations officielles, assuer les services d'interprétation et l'enregistrement. C'est un procédé très significatif et très coûteux. L'avantage du bulletin de vote est d'éviter ce genre de situation la plupart du temps.

M. Caccia: Vous ne vous opposeriez pas aux frais imposés au gouvernement par ce genre de choses?

[Text]

Mr. Hamilton: I think in fairness, sir, in the kind of unit that you would be dealing with, it is relatively minor. It is one person attending with some ballots, very simple documents, and normally in most of the branches it does not take longer than an hour or an hour and a half.

Mr. Caccia: Do you have a fair idea about the percentage of the labour force under federal jurisdiction that is not organized and which eventually would have to be policed, according to your suggestion?

Mr. Hamilton: I am not sure of the statistics. We understand that there still remain some small units . . .

Mr. Caccia: Some small units?

Mr. Hamilton: Outside of the banking structure.

Mr. Caccia: Of all the people who come under federal jurisdiction . . .

Mr. Hamilton: Yes.

Mr. Caccia: We are talking of all the employees under federal jurisdiction, including the bank industry.

Mr. Hamilton: Yes, yes.

Mr. MacIntosh: I could speak to this. There are about 147,000 bank employees out of about 550,000 subject to federal jurisdiction; that is, apart from the Public Service—in the private sector. Of that 550,000 however, a great many are already under collective bargaining arrangements, especially the railroads. The number of those who are not organized and who are also subject to federal jurisdiction would be a good deal smaller than the number of bank employees that there are.

Mr. Caccia: In your opinion, it would be a small percentage—in your evaluation.

Mr. Hamilton: Yes, and less intervention in the form of a ballot than the formal proceedings of hearings.

Mr. MacIntosh: Just to enlarge a little more on the cost, Mr. Caccia. In the case of the Selkirk, Manitoba instance that I brought up, in that case the CLRB hearing on a charge of unfair labour practices required us to move the whole staff from the branch in Selkirk into Winnipeg, which is about 50 miles away. So we had to substitute a whole staff for that day—a complete staff in the branch; take everybody into Winnipeg, or they had to get themselves there, I suppose; deal with the issue—and I do not know how long they were there, whether they were there only one day or more. That is a very expensive exercise compared to having a secret ballot at one point in time.

Mr. Caccia: Do you support the remainder of the bill, as it stands—apart from the clauses mentioned in your brief?

Mr. MacIntosh: Yes, sir. In general, we support the bill; we support the thrust of the bill.

Mr. Caccia: You do. Thank you, Mr. Chairman.

Le président: Monsieur Olivier.

[Translation]

M. Hamilton: En toute justice, monsieur, vu l'importance des unités dont il s'agit, les frais ne sont pas énormes. Il s'agit d'une personne avec les bulletins de vote et les quelques documents nécessaires et, la plupart du temps, pour la plupart des sections, le vote ne prend pas plus d'une heure ou une heure et demie.

M. Caccia: Avez-vous une idée approximative du pourcentage de la masse de main-d'œuvre qui relève du gouvernement fédéral, qui n'est pas syndiqués et qui fait l'objet de votre proposition?

M. Hamilton: Je ne suis pas sûr de mes statistiques. Il me semble qu'il y a encore quelques petites unités . . .

M. Caccia: Des petites unités?

M. Hamilton: A l'extérieur du cadre des banques.

M. Caccia: De tous ceux qui relèvent de la juridiction fédérale . . .

M. Hamilton: Oui.

M. Caccia: Nous parlons de tous les employés qui relèvent de la juridiction du fédéral y compris les employés des banques.

M. Hamilton: Oui, oui.

M. MacIntosh: Permettez-moi de dire un mot. Des 550,000 employés relevant de la juridiction fédérale, il y a environ 147,000 employés des banques . . . dans le secteur privé. De ces 550,000 employés, cependant, il y en a déjà un grand nombre qui font l'objet de conventions collectives, surtout les employés de chemin de fer. Ceux qui ne sont pas syndiqués et qui relèvent aussi de la juridiction fédérale, seraient beaucoup moins nombreux que le groupe des employés de banques.

M. Caccia: D'après vous, il s'agirait d'un petit pourcentage . . . d'après vos calculs.

M. Hamilton: Oui et il y aurait moins d'intervention grâce au scrutin secret que si l'on voulait adopter la méthode des audiences officielles.

M. MacIntosh: Un mot encore à propos des frais, monsieur Caccia. Dans l'exemple de Selkirk, Manitoba, que je vous ai donné dans le cas de l'audience du Conseil canadien des relations de travail portant sur les procédés déloyaux, nous avons dû faire venir tout le personnel de Selkirk jusqu'à Winnipeg, à 50 milles de là. On a donc dû remplacer tout ce personnel pour cette journée-là . . . tout le personnel de la succursale; faire venir tout le monde à Winnipeg, je crois bien qu'ils ont dû se débrouiller par eux-mêmes; étudier la question . . . et je ne sais pas combien de temps ces gens sont restés à Winnipeg, une journée ou peut-être plus. Cela coûte beaucoup plus cher que de tenir un scrutin secret à une date donnée.

M. Caccia: Appuyez-vous le reste du projet de loi, tel qu'il est rédigé, sauf pour les articles dont vous avez parlé dans votre mémoire?

M. MacIntosh: Oui, monsieur. En général, nous appuyons le bill; nous appuyons ces objectifs.

M. Caccia: Vous l'appuyez. Merci, monsieur le président.

The Chairman: Mr. Olivier.

[Texte]

M. Olivier: Merci, monsieur le président.

D'abord, je voudrais m'excuser, monsieur le président. Si j'ai été en retard, c'est parce que, malheureusement, il y a encore au Canada des grèves qu'on essaie de régler. Nos lois ne vont pas encore assez loin pour nous donner l'autorité nécessaire pour régler les problèmes.

Le président: Je ne vous ai pas demandé de vous justifier, monsieur Olivier.

M. Olivier: Non, mais je voulais le faire.

Messieurs, vous pourrez décider lequel d'entre vous me répondra. Je voudrais savoir en premier lieu combien vous avez d'employés à L'Association des banquiers canadiens, tant au niveau de l'administration que des autres niveaux.

Mr. MacIntosh: Total employment in the banking industry is about 147,000 including all management ranks, and I believe that includes our staffs abroad. Within Canada it would be less than that. I could get the exact figure if you want it.

M. Olivier: Est-ce que vous seriez capable de me donner le pourcentage des gens qui sont déjà syndiqués, parmi les 147,000 employés?

Mr. MacIntosh: About 0.2 or 0.3 per cent. About 300 persons.

• 1640

M. Olivier: Est-ce qu'il y a une explication à cela, monsieur? Je m'excuse, je ne connais pas votre nom. Est-ce qu'il y a une explication que vous pouvez me donner? Selon vous, comment se fait-il que le mouvement ouvrier n'a pas pu percer, ce que tout le monde constate en regardant les chiffres que vous me donnez? Possédez-vous une raison que explique pourquoi vos employés ne semblent pas très favorables à l'idée de se syndicaliser, ce que laissent croire les chiffres que vous me donnez?

Mr. MacIntosh: Because they have good working conditions in the workplace. I am quite serious. It is quite obvious that even in those instances where certifications have been granted, and the first ones were granted I think in June, nine months ago, it was five or seven months before any of those unions—and I am speaking of several different unions, Solework in Vancouver, CUBE in Southern Ontario—it was seven months before they even came to the table with any proposals at all. It is nine months now and we have still not got from any single union a complete set of proposals. I think I could speculate on the reason for this, because I think they are having trouble coming up with terms which their organizers find we do not already meet.

M. Olivier: Ce ne serait pas plutôt que, jusqu'à tout récemment, le fait qu'on considérait les banques comme des industries nationales pouvait nuire à une plus grande syndicalisation.

Je prends simplement un exemple. Je ne veux pas faire de publicité à personne, que ce soit la Banque Royale ou la Banque Canadienne Nationale ou la Banque de Montréal. Les syndicats étaient obligés de demander une accréditation nationale.

[Traduction]

Mr. Olivier: Thank you, Mr. Chairman.

First of all, I would like to apologize, Mr. Chairman. If I was late, it is because, unfortunately, there are still strikes that must be settled in Canada. Our laws do not give us all the authority necessary to settle certain problems.

The Chairman: I did not ask you to justify yourself, Mr. Oliver.

Mr. Olivier: No, but I wanted to do it.

Gentlemen, you may decide which one of you wants to answer my questions. First of all, I would like to know how many employees to Canadian Bankers Association has at the management and other levels?

Mr. MacIntosh: Il y a environ 147,000 employés dans l'industrie bancaire y compris les employés au niveau de l'administration, et je crois que cela comprend aussi notre personnel à l'étranger. Donc, il y en a un peu moins que cela au Canada même. Je puis obtenir les chiffres exacts si vous le désirez.

Mr. Olivier: Could you tell me what percentage of these 147,000 employees is already organized?

Mr. MacIntosh: Environ 0,2 ou 0,3 p. 100. Environ 300 personnes.

Mr. Olivier: How do you explain that, sir? I am sorry, I do not know your name. Could you give me any explanation for this? Could you tell me why labour has not yet organized, which everyone can plainly see from the figures you gave me? Could you give us a reasonable explanation as to why your employees do not seem to be very much in favour of organizing as the figures you have given us suggest?

Mr. MacIntosh: Parce que nos employés ont des bonnes conditions de travail. Je suis sérieux. Il est évident que même dans ces cas où l'accréditation a été accordée, et les premières accréditations ont été accordées, me semble-t-il, en juin, c'est-à-dire il y a neuf mois, il s'est passé cinq ou sept mois avant qu'aucun de ces syndicats (et il y en a plusieurs, Solework à Vancouver, CUBE dans le sud de l'Ontario), il s'est donc passé sept mois avant qu'ils ne nous fassent quelques propositions que ce soit. Il y a déjà neuf mois de cela et aucun des syndicats ne nous a encore présenté un ensemble complet de propositions. D'après moi, c'est qu'ils se demandent encore quoi revendiquer puisque nous leur accordons déjà à peu près tout.

Mr. Olivier: Might it rather not be because of the fact that until rather recently the banks were considered as national industries and that this could have been a barrier to further organization.

I will give you an example. I do not want to hand out free publicity to anyone whether it be the Royal Bank, the BCN or the Bank of Montreal. The unions had to ask for national certification.

[Text]

Il y a eu une décision que a été rendue, affirmant que cette accréditation pouvait maintenant être demandée au niveau local, c'est-à-dire par chaque branche.

Si je suis votre raisonnement lorsque vous me dites: «c'est grâce aux excellentes conditions de travail que nous donnons», est-ce que je dois aussi en conclure qu'en ce qui concerne les objectifs généraux pour les non syndiqués énoncés dans le bill, vous êtes extrêmement favorables à ces mesures parce que vous donnez déjà des conditions supérieures?

Mr. MacIntosh: Mr. Olivier, earlier in the evidence I believe you said that the main purpose of the bill was to provide for the unorganized certain minimum levels of conditions in the workplace. We certainly agree with that objective. Our position is that we already more than meet those minimums. That being the case, our employees evidently feel that that is the case. There is not a strong pressure for unionization.

I want to put on record that the banks are not opposing unions or unionization. We are not opposing the principle of unionization. We are only saying that this industry should be subjected to the same ground rules as all other industries in Canada, that is, free collective bargaining.

M. Olivier: Je voudrais avoir un exemple. Est-ce que vous pouvez me dire quelle est votre politique en ce qui concerne les jeunes femmes qui sont enceintes et qui travaillent pour vous? Est-ce que vous pouvez me donner la politique d'une banque ou la politique générale des banques? Je vous parle évidemment toujours des secteurs que ne sont pas syndiqués? Plusieurs employeurs nous ont dit que ce qu'on tentait d'imposer pourrait nuire énormément à leur industrie? Je vous mal de quelle manière, mais j'aimerais connaître votre propre politique? La très grande majorité de vos employés n'étant pas syndiquée, vous avez sûrement des politiques établies à ce sujet?

Mr. MacIntosh: May I quote, Mr. Olivier, from our personnel manual, Section 19. I am speaking now of my own institution. I cannot speak for the others. We differ in some respects, but probably in this . . .

Mr. Olivier: Excuse me. What is yours?

M. MacIntosh: La Banque de Nouvelle-Ecosse.

I can quote briefly from this to give you an idea of the flavour of the document. It reads:

Purpose: Maternity leave provides women whose employment is interrupted by pregnancy with:

- (a) assurance of reinstatement in a comparable position, and
- (b) protection of their benefits during the period of absence.

Applicability: The terms and conditions of leave apply to women employees at all branches . . .

And it goes on to deal with the differing circumstances in other parts of the world, but in effect it deals with all branches in Canada.

[Translation]

There was a decision to the effect that certification could now be asked for at the local level, that is for each branch.

If I follow your reasoning when you tell me that it is because of the excellent working conditions you are offering, should I also come to the conclusion that in so far as the general objectives for non-organized workers are concerned in this bill you are really in favour of them because you are already granting superior terms of employment?

M. MacIntosh: Monsieur Olivier, je crois que vous avez dit un peu plus tôt que le projet de loi visait essentiellement à accorder des conditions d'emploi minimums aux travailleurs non syndiqués. Nous approuvons tout à fait cet objectif. Nous prétendons que nous accordons déjà mieux que ce minimum. Ceci étant, nos employés le savent. Il ne se fait donc pas de fortes pressions en faveur de la syndicalisation.

Je tiens à souligner que les banques ne s'opposent ni aux syndicats ni à la syndicalisation. Nous ne nous opposons pas aux principes de la syndicalisation. Nous disons tout simplement que notre industrie devrait jouer le jeu selon les mêmes règles que toutes les autres industries au Canada, c'est-à-dire selon les règles de la libre négociation collective.

Mr. Olivier: I would like you to give me an example. Could you tell me what is your policy towards young, pregnant women in your employ? Could you tell me what the policy is for the bank in particular or for all banks in general? Of course, this is for the non-unionized areas. Many employers have told us that what we are trying to pass here on the subject could affect their industries very adversely. I do not really see how, but I would like to know what your policies are on this subject. Since the great majority of your employees is not organized, you must surely have established policies on this.

M. MacIntosh: J'aimerais vous citer, monsieur Olivier, un extrait de la partie 19 de nos règlements concernant le personnel. Il s'agit ici des politiques de ma propre banque. Je ne puis parler au nom des autres. Il y a certaines différences, mais je crois probablement que . . .

M. Olivier: Pardon. De quelle banque s'agit-il?

Mr. MacIntosh: The Bank of Nova Scotia.

Je puis vous en citer un bref extrait pour vous donner une idée de la teneur de ce document.

But: Le congé de maternité accorde à la femme dont l'emploi est interrompu par la grossesse:

- (a) l'assurance de réintégrer un poste comparable à son retour et
- (b) la protection des avantages sociaux pendant la période d'absence.

Application: Ces conditions s'appliquent à toutes employées de toutes succursales.

Et cela continue, traitant des différentes circonstances dans d'autres pays du monde, mais cela s'applique à toutes les succursales du Canada.

[Texte]

• 1645

Every woman who has been in continuous employment full-time or part-time on a regular basis—including part-time, I might point out, which sometimes means one day a week—with the bank for at least 12 consecutive months at commencement of leave, is eligible for maternity leave.

The duration of leave will be for a period of up to 18 weeks plus the period if any between the estimated and actual date of birth.

Would you like more? If you like we could table the document.

It has been pointed out to me that we also adhere to clause 59(4) of Bill C-8. We already adhere to those standards.

Mr. Olivier: What do you mean by assurance?

Mr. MacIntosh: Our personnel document is available to all staff members.

Mr. Hamilton: The condition of employment is expressed in writing.

M. Olivier: Monsieur le président, j'aimerais connaître les raisons qui poussent l'Association des banquiers canadiens à s'opposer à l'intervention du ministre pour trouver une solution à une première convention collective. Je veux absolument clarifier la situation et pour ce faire, je vais vous donner un exemple. Disons qu'une association d'employés est dûment accréditée depuis déjà un an et demi, qu'elle essaie de négocier une convention collective et qu'elle est en grève depuis huit, neuf, dix ou même onze mois. Dans un cas du genre, comment les banquiers peuvent-ils s'opposer à ce que le ministre puisse prendre la décision de transmettre le problème au Conseil canadien des relations du travail? Il s'agit véritablement d'un problème de relations de travail quand après un an et demi, les personnes ne sont toujours pas capables de s'entendre. Je ne vois pas pourquoi l'Association serait contre cela car le projet de loi prévoit une intervention exceptionnelle seulement.

Mr. Lewis: I will be happy to make a comment. In terms of the bank this is a speculative situation because we have not had an 11-month strike, we have not had a disagreement of any sort. It is our view that it is in our interest as well as in the interest of the union for the two of us to hammer it out on the table, come to an agreement that we both have negotiated and can live with, and that that is the basis for constructive labour relations. If we then have something imposed upon us, presumably neither side will like it and then we start off from day one with an unhappy situation and we would probably have bitterness and a lot of unnecessary things.

It would be our hope and our intention that we would bargain in good faith and that we would have constructive, positive labour relations. We are in a service business delivering service to our many customers and the last thing we want is an unhappy labour force or unhappy employees delivering those services. So it is in our interest and that is why we are very uncomfortable and have serious reservations about some-

[Traduction]

Toute femme employée de façon continue soit à temps plein ou à temps partiel, mais de façon régulière, et j'insiste sur le temps partiel qui peut parfois se traduire par une seule journée de travail par semaine, toute employée, donc, par la banque pendant au moins 12 mois consécutifs à la date du début du congé a droit aux congés de maternité.

On peut accorder jusqu'à 18 semaines de congé de maternité, plus la période, si tel est le cas, entre la date prévue pour l'accouchement et la date réelle.

Vous voulez en savoir davantage? Nous pouvons déposer le document si vous le voulez.

On me souligne aussi que nous accordons déjà les conditions prévues à l'article 59(4) du Bill C-8. Nous accordons déjà ces avantages.

M. Olivier: Que voulez-vous dire par assurance?

M. MacIntosh: Ce document sur le personnel est disponible pour tous nos employés.

M. Hamilton: Les conditions d'emploi y sont précisées par écrit.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, I would like to know why the Canadian Bankers' Association is opposed to the Minister's intervention to find a solution in the case of a first collective agreement. I absolutely want to clarify this and to do so I will give you an example. Say that an employees' association has been duly certified for a year and a half and it is trying to negotiate a collective agreement and has been on strike for the last nine, ten or even eleven months. In such a case, how can the bankers object to the Minister being in a position to refer such a case to the Canadian Labour Relations Board. This is a real problem in labour relations when, after a year and a half, people can still not agree. I do not see why the association would object to that because the bill provides exceptional intervention only.

M. Lewis: Je serais heureux de faire un commentaire. En ce qui concerne les banques, il s'agit d'un cas purement hypothétique parce qu'il n'y a pas encore eu de grève qui ait duré 11 mois et il n'y a pas encore eu de problème de ce genre. Nous croyons qu'il vaut mieux pour nous et pour le syndicat que les deux parties en viennent à un accord à la table des négociations, accord négocié dont les deux parties pourront se contenter, et que c'est là la façon de construire des relations de travail durables. Si les conditions de travail sont imposées d'en haut, on peut croire qu'aucune des deux parties ne sera satisfaite de la situation, et donc, dès le départ, il y aura mécontentement et amertume pour tous.

Nous espérons, et nous entendons le faire d'ailleurs, pouvoir négocier de bonne foi, ce qui nous permettra d'assurer des relations de travail positives et constructives. Nous travaillons dans le secteur des services, nous désirons assurer un bon service à notre clientèle et nous ne tenons pas du tout à ce que ce service soit assuré par un personnel ou des employés mécontents. Il en va donc de nos intérêts et c'est pour cela que nous

[Text]

thing being imposed that is going to cause both sides to be unhappy.

Mr. MacIntosh: Mr. Chairman, could I add just a word?

The Chairman: Yes.

Mr. MacIntosh: We believe there must be a presumption in the Bill C-8 draft that the banks as employers have been delaying unduly the negotiation of collective agreements. I want to repeat again, that is not the case, that is not the case.

As I mentioned there have been instances so far where unions, which have been certified by the CLRB last June, are not yet to the table with their proposals. So how can we be said to be delaying the negotiation of collective agreement? How can we be said to be delaying it when that is in fact the case?

Mr. Hamilton: Mr. Olivier, if I may just add one more comment.

• 1650

The traditional concern of both unions and management where compulsory arbitration is available, such as in the hospitals where it is compulsory, is that in effect where the parties are aware of the possibility of arbitration, the level of free bargaining deteriorates and one party starts to structure its position with a view to arbitration rather than endeavouring to settle all the existing terms. This has been the great concern of unions and of management; the effect of having compulsory arbitration available leads to a less meaningful collective bargaining process. That is an element of the concern as well.

As well, you have got some possibility of third parties that do not understand the operations or the business imposing a settlement that may be counterproductive. It may be so low that you cannot attract people. It may be so high that you cannot be effective and efficient in the way you operate the business. Or it may involve seniority and other provisions or affect other rights. And these are some of the same problems in fairness that have plagued the arbitration process in the public sector and that concern us as well.

M. Olivier: Monsieur le président.

Le président: Ce sera notre dernière question, monsieur Olivier.

M. Olivier: Tout d'abord, je voudrais dire avant de poser ma dernière question, monsieur le président, que nous tiendrons compte du mémoire qui a été présenté par l'Association des banquiers canadiens. Nous présenterons certains amendements suite à ce qui nous a été présenté, pas seulement par l'Association des banquiers canadiens mais j'ai d'autres organismes syndicaux ou patronaux.

Voici un point que me préoccupe au sujet de la sécurité au travail. Je vois mal pourquoi les banquiers s'opposent à ce que l'employé puisse déterminer que son travail est dangereux dans l'immédiat. Je vous donne un exemple, si un employé travaillant dans une mine s'aperçoit que de l'eau commence à couler

[Translation]

nous sentons mal à l'aise et que nous avons de sérieuses réserves concernant une solution imposée qui créerait certainement le mécontentement chez les deux parties.

M. MacIntosh: Monsieur le président, puis-je ajouter un mot?

Le président: Oui.

M. MacIntosh: Le Bill C-8 semble avoir été rédigé à partir de l'hypothèse que les banques, en qualité d'employeurs, retardent indûment la négociation de conventions collectives. Je tiens encore à répéter que tel n'est absolument pas le cas.

Comme je l'ai dit déjà, dans certains cas, certains syndicats accrédités par la Commission canadienne des relations de travail le mois de juin dernier n'ont pas encore fait de proposition. Comment peut-on alors nous accuser de retarder les négociations? Comment peut-on nous accuser de retarder les négociations quand ce n'est manifestement pas le cas?

M. Hamilton: Monsieur Olivier, permettez-moi d'ajouter encore un mot.

Depuis toujours, les syndicats et les employeurs voient surgir des problèmes dans le cas d'arbitrage obligatoire, comme dans le cas des hôpitaux, puisque lorsque les parties sont averties, les négociations en souffrent parce que, habituellement une des parties conçoit sa stratégie de négociation en fonction de l'arbitrage plutôt que d'essayer de tout régler à la table des négociations. Et les syndicats et les employeurs croient que l'arbitrage obligatoire nuit à la bonne marche des négociations. C'est un autre élément qui nous préoccupe tous.

Il y a aussi la possibilité qu'une tierce partie qui comprend mal les mécanismes de l'entreprise ou l'industrie elle-même impose un règlement qui pourrait avoir un effet contraire à celui souhaité. Peut-être les conditions seront-elles si désavantageuses que l'employeur ne pourra pas attirer d'employés. Peut-être les conditions imposées seront-elles si élevées qu'on ne pourra jamais faire fonctionner l'entreprise de façon efficace ou rentable. Peut-être aura-t-on mal réglé les droits d'ancienneté ou d'autres droits. Voilà des problèmes auxquels on a dû faire face lorsqu'il y a eu arbitrage dans le secteur public, et c'est pourquoi la question nous préoccupe aussi.

Mr. Olivier: Mr. Chairman.

The Chairman: This is your last question, Mr. Olivier.

Mr. Olivier: Before putting my last question, Mr. Chairman, I would like to say that we will give due consideration to the brief presented by the Canadian Bankers Association. We will suggest certain amendments because of the presentations made here not only by the Canadian Bankers Association but also by other union or management organizations.

I have a point of concern about on-the-job security. I do not see why the bankers are opposed to granting the employee the right to determine whether his working conditions are insecure or represent an immediate danger. Here is an example: if an employee in a mine sees water beginning to flow and considers

[Texte]

et qu'il y a danger d'éboulis, il a le droit de quitter son travail. Il peut refuser de travailler. Nous avons déjà eu malheureusement des employeurs qui exigeaient que l'employé prenne ce risque. Nous croyons que l'employé devrait être capable après cinq ans, dix ans de service dans une industrie de déterminer s'il n'y a pas un danger qui existe là où il travaille. Il doit s'en plaindre, de par la loi, à son employeur. Si son employeur trouve que sa demande est illogique, on doit demander à l'agent de sécurité de statuer. L'agent de sécurité décidera si l'employé doit retourner à son travail.

Je pense que le processus n'est pas si flou que cela. Il y a même une procédure d'appel... Je comprends mal l'Association des banquiers canadiens qui est contre cette disposition. Malheureusement peut-être qu'au Canada certains employeurs n'ont pas voulu se préoccuper de la sécurité, et la majorité des employeurs ne s'en sont pas préoccupés non plus.

M. Machabée: Monsieur Olivier, quand on parle de sécurité à l'intérieur des banques, d'une succursale en particulier, et quand M. Lewis vous dit: «ce qu'on vend, c'est du service», en fait, il n'y a pas d'instrument contondant, il n'y a pas d'article dangereux. Il y a de l'équipement, il y a de la machinerie, mais ce n'est pas de la machinerie que se déplace. Il peut s'agir d'une caisse, d'un comptoir, ou de quelque chose du genre...

M. Olivier: Sauf les revolvers qui arrivent des fois...

M. Machabée: Des revolvers, nos employés n'en ont pas.

M. Olivier: Non, mais il y en a d'autres...

M. Machabée: Cela est un problème à part. Nous voyons mal, par définition, ce qui peut être dangereux dans les succursales de banque. A l'exception des «hold up», le genre de fonctions qu'ils exercent n'attirent pas de danger. La preuve, on parlait tantôt que les banques existent depuis près de 200 ans; je n'ai jamais vu d'accident dangereux sauf un seul cas dans 25 ans où quelqu'un s'est enfargé dans un fil et s'est cassé un poignet en tombant.

M. Olivier: Donc, la loi ne vous nuira pas?

M. Machabée: La loi peut nous nuire si elle impose des conditions, parce que nous avons quand même...

M. Olivier: Vous me dites que ce n'est pas dangereux, donc, la loi ne vous nuira pas.

M. Machabée: Vous pouvez quand même imposer des conditions de sécurité pour qu'elles s'appliquent de façon générale, qui peuvent nous nuire dans la procédure actuelle de travail. Par contre, quand on parle de sécurité, il faut dire qu'il existe dans les banques une procédure d'appel, une procédure de griefs et cela peut faire partie d'un grief. S'il y en avait, on le traiterait de la même façon.

Ce qui est important pour nous c'est qu'il n'y ait pas d'empêchement quelconque. Par contre, c'est évident qu'il nous sera facile de respecter la loi. Mais cela pourrait également nous créer des ennuis.

• 1655

M. MacIntosh: Monsieur Guay.

Le président: Oui monsieur MacIntosh?

[Traduction]

there is danger of a slide, he has the right to leave. He can refuse to work. Unfortunately, there have been employers who demanded that the employee take risks. We believe that after five or ten years in a job the employee should be able to determine whether or not his work involves a dangerous situation. He is required by law to complain to his employer. If his employer finds that his request is illogical, the security officer must decide. The security officer decides whether the employee must return to his post or not.

I believe that the process is not all that vague. There is even an appeal procedure... I do not see why the Canadian Bankers Association is opposed to this. Unfortunately, maybe in Canada certain employees have not been willing to make security one of their concerns and the majority of the employers have perhaps not had that concern neither.

Mr. Machabée: Mr. Olivier, when you talk about security inside a bank or inside any of its branches and when Mr. Lewis says "What we sell is service" in fact there are no blunt instruments there nor any dangerous ones. There is equipment and some machinery, but it cannot be readily moved. Of course, you have the cash drawers, the counters, or similar things...

Mr. Olivier: Sometimes you get revolvers...

Mr. Machabée: Our employees do not carry revolvers.

Mr. Olivier: No, but there are others who...

Mr. Machabée: That is something else again. By definition, we do not really see what could be dangerous in a bank branch. Except for hold-ups, there is no danger involved in that work. The proof is that it was said before that banks have existed for almost 200 years; I have never seen any dangerous accidents happen except for once in 25 years when someone tripped over a wire and broke a wrist because of the fall.

Mr. Olivier: Therefore the legislation will not affect you.

Mr. Machabée: The legislation could affect us if it imposes conditions because we do have...

Mr. Olivier: You say that it is not a dangerous job, therefore the legislation will not affect you.

Mr. Machabée: You could still impose security conditions that could be applied generally and which could affect our standard operating procedures. On the other hand, when we talk about security, it must be said that banks do have an appeal procedure, a grievance procedure and that can be presented as a grievance. It would be dealt with in the same way as any other.

The important thing is that there be no hindrance. However, it is quite clear that it will be easy for us to apply this legislation. However, it could also create certain problems for us.

Mr. MacIntosh: Mr. Guay.

The Chairman: Yes, Mr. MacIntosh?

[Text]

Mr. MacIntosh: Mr. Olivier, I would like to add that when you raised these questions earlier in these hearings you answered them to our satisfaction. We have no more concerns in view of the position that you stated in this Committee.

Le président: Monsieur Duclos.

M. Duclos: Merci, monsieur le président.

J'adresserai ma question, ou mes questions, à l'ensemble des témoins. Y répondra celui qui voudra bien le faire.

Dans votre mémoire, vous offrez certains commentaires sur l'article 22, article qui porte sur les congédiements injustes ou soi-disant injustes. Cet article 22 propose l'établissement d'un recours statutaire qui viendrait s'ajouter au recours en droit civil qui existe déjà et qui est à la disposition de tout citoyen dans notre société.

Vous proposez que seuls des recours civils puissent s'appliquer dans le cas de congédiement injuste car ils suffisent, selon vous, à protéger les intérêts des employés.

Il me semble, à la lecture de votre mémoire, que l'une des raisons pour lesquelles vous vous opposez à l'établissement d'un recours statutaire est que vous estimez que l'article 22, et je cite ici votre mémoire:

ne fournit aucun indice ou norme régissant les décisions du ministre ou des arbitres.

Est-ce que vous pourriez être plus précis quant à ce que pourraient être les indices ou les normes qui, justement, faciliteraient le travail d'un arbitre qui devrait intervenir dans le cas d'un congédiement injuste ou soi-disant injuste qui lui serait soumis?

Mr. Davison: What you are really asking for, as I understand it, is a better definition of unjust dismissal. I wrote down something here because I anticipated this question. It is not an easy one to answer and this is the very reason we raised the question as a point of concern.

In a dismissal situation involving a collective agreement, there is the collective agreement structure, the company policies and past practices to serve a specific framework. In the case of the courts, there is the civil court structure to help determine your position either as a company or as an individual; there is precedence, damages, circumstances surrounding dismissal. Within a straight legislative framework, I am not quite sure how a company or individual evaluates its position, and our concern with this whole clause of unjust dismissal is the application of it.

We do not argue with the philosophy that people should have a redress for unjust dismissal. We understand that for an individual to apply to a court would be costly. But there are a lot of practicalities involved in this which have to be worked through if you wish to apply such a clause, such as if an individual does apply to an inspector and it goes to an adjudicator, then to a formal hearing, who represents the individual at the formal hearing? Do they have to employ somebody to represent them? Are they able to represent themselves? It could cost the government a lot of money, it

[Translation]

M. MacIntosh: Monsieur Olivier, j'aimerais signaler que lorsque vous avez soulevé ces questions plus tôt pendant ces audiences, vous y avez répondu à notre entière satisfaction. Nous en sommes venus à la conclusion qu'il n'y avait plus là matière à préoccupation.

The Chairman: Mr. Duclos.

Mr. Duclos: Thank you, Mr. Chairman.

I will put my question or questions to all the witnesses whoever wishes to do so can answer.

In your brief there are certain comments on clause 22 concerning unjust dismissal or so-called unjust dismissal. This clause 22 proposes establishment of a statutory remedy which would be added to the right to a civil remedy which already exists and is available for all citizens in our society.

You therefore recommend that only the civil remedies should apply in cases of unjust dismissal because, according to you, these are sufficient to protect the interests of the employees.

When I read your brief, it seems to me that one of the reasons for which you are opposed to the establishment of a statutory remedy is because you believe that clause 22, and I am quoting from your brief:

provides indicia or standards governing decisions by the Minister or adjudicator.

Could you be more specific as to the indicia or the standards which could facilitate the work of an adjudicator who would have to intervene in the case of an unjust dismissal or alleged unjust dismissal that might be submitted to him?

M. Davison: Si j'ai bien compris, vous aimeriez qu'on vous donne une définition plus précise de ce qui constitue un congédiement injuste. J'ai déjà préparé une réponse parce que je m'attendais à cette question. Il n'est pas facile d'y répondre, et c'est justement pourquoi nous avons soulevé cette question.

Lorsqu'il est question de congédiement dans le cas d'une convention collective, il y a le cadre de la convention collective, les politiques de la compagnie et la tradition qui peuvent servir de cadre à la décision. Dans le cas des tribunaux, il y a le cadre du tribunal civil qui peut aider la personne ou la compagnie à savoir sur quoi se fonder, il y a aussi les précédents, les dommages et intérêts et les circonstances qui entourent le congédiement. Lorsqu'il s'agit d'un recours statutaire, je ne sais trop comment la compagnie ou la personne peut évaluer son cas, et ce qui nous préoccupe, c'est l'application de la loi.

Nous ne contestons pas le principe que les gens devraient pouvoir en appeler d'un congédiement injuste. Nous savons qu'il en coûte cher pour un particulier de se présenter devant les tribunaux. Mais il y a tout le côté pratique dont on doit décider si l'on veut appliquer cet article; par exemple, si la personne présente son cas à l'inspecteur puis à l'arbitre, puis s'il y a une audience officielle, qui représente la personne lors de cette audience? Le plaignant doit-il trouver quelqu'un pour le représenter? Peut-il présenter son cas lui-même? Cela pourrait coûter fort cher et au gouvernement et au plaignant, mais le plaignant sera-t-il vraiment bien servi?

[Texte]

could still cost the individual a lot of money, and would it really serve the individual properly?

That is our concern. It is very difficult to apply in a general way. You would have to work through the specifics and say, is it practical and will it really serve the individual? We have some doubts.

M. Duclos: Merci. J'aurais une dernière question qui, une fois encore, s'adresse à l'ensemble des témoins.

On a souligné tout à l'heure que l'une des raisons pour lesquelles la syndicalisation avait fait très près peu de progrès dans le monde bancaire est que les conditions de travail y seraient exceptionnellement bonnes. Vous savez que, depuis 10 ou 15 ans, le syndicalisme est présent, non seulement parmi les cols bleus, mais également chez les cols blancs plus particulièrement, évidemment, dans le secteur public et parapublic. Il y a maintenant une tendance qui veut que l'on tente de syndicaliser les cols blancs du secteur privé.

• 1700

Pour revenir à ces conditions de travail qui seraient telles que finalement les employés du secteur bancaire préféreraient négocier individuellement avec l'employeur. Ils obtiendraient en agissant ainsi des conditions de travail très intéressantes. Pourriez-vous comparer avec d'autres secteurs avec lesquels une comparaison est possible? Pourriez-vous, par exemple, nous donner certaines données quant au régime de vacances, aux congés de maladie, aux salaires? Prenons le cas des commis qui travaillent dans le secteur public, soit pour un gouvernement provincial ou le gouvernement fédéral, ou encore comme mon collègue vient de le suggérer, dans une caisse populaire, pourriez-vous établir des comparaisons pour voir ce qu'un régime où il y a absence de négociations collectives peut donner comme avantages aux employés? Merci.

Mr. Davison: If I could just answer this in a general way, I will ask Mr. MacIntosh to provide you with some statistics. When we look at our employees, we endeavour to match their jobs against others in the market-place that are similar. We also obviously match them against our competitors as best we can because we are in a competitive market-place with them. We generally go to anywhere between 30 and 40 corporations every year and try to match jobs with what they pay and we pay and these include large corporations, some of which are in the government sector or close to the government sector such as, say, Air Canada, or something like that.

We go through this process deliberately so that we pay a competitive wage in the market-place. If we do not pay a competitive wage, if we do not provide good working conditions we cannot hire and retain people. We are aware of the average salary that we pay compared to similar concerns in Canada. We are also aware of the similar wages paid in the United States. And ours in the Canadian banking industry, for instance, our clerical group is higher than they are, say, in the State of California. We also belong to, I think one of the ones we use is a Hays survey, which I think has a good reputation, and we use as many means as we can to endeavour that in that particular market area we pay a fully competitive wage.

[Traduction]

Voilà ce qui nous préoccupe. L'application de cet article est très difficile. Il faudrait l'étudier plus en profondeur et se demander d'abord si c'est pratique et ensuite si la personne sera bien servie. Nous avons des doutes à ce sujet.

Mr. Duclos: Thank you. I would have a final question, which, again, is for all the witnesses.

It has been emphasized earlier that one of the reasons why syndicalisation had made very few improvements in banks is that work conditions are exceptionally good. You do know that syndicalism has been established for ten or fifteen years not only among blue collars but among white collars and more particularly, of course, in the public or semi-public sector. There is now a tendency to organize the white collars of the private sector.

About these working conditions which are supposed to be such that bank employees would prefer to negotiate individually with the employer, they could, in so doing, obtain very interesting working conditions. Could you give me a comparison with other sectors, with which such a comparison is possible? Could you give us figures about the vacations, sickness leave, salaries? Let us take for example the case of clerks working in the public sector, for a provincial government or the federal government or, as my colleague has suggested, for a Caisse Populaire, can you give us some comparisons that would indicate what advantage there would be for the employees working under a system without collective bargaining? Thank you.

M. Davison: Je vais vous donner une réponse générale, puis céder la parole à M. MacIntosh qui vous fournira des statistiques. Nous essayons de comparer les postes qu'occupent nos employés à des postes semblables du secteur privé. Nous essayons évidemment d'accorder le même salaire que nos concurrents sur le marché. Nous examinons en général 30 à 40 sociétés par année et nous essayons de verser à nos employés les mêmes salaires. Certaines de ces sociétés sont très importantes, il y en a qui relèvent du gouvernement comme Air Canada, etc.

Nous le faisons volontairement parce que nous voulons payer des salaires concurrentiels sur le marché. Si nous ne le faisons pas, et si les conditions d'emploi n'étaient pas bonnes, nous ne pourrions conserver nos employés. Nous savons quels sont les salaires comparables versés en moyenne par des sociétés équivalentes au Canada, ainsi qu'aux États-Unis. Nos salaires, pour la catégorie des commis, dans le secteur bancaire, sont plus élevés que ceux de l'État de la Californie. Nous faisons également appel à Hays, je crois, qui a une bonne réputation et à d'autres méthodes afin d'avoir des salaires concurrentiels dans ce secteur particulier. Prévoyant qu'on nous poserait cette question, nous avons apporté des statistiques qui pourraient vous être utiles.

[Text]

Because we thought we might be asked the question we have some statistics here that might be helpful to you.

Mr. MacIntosh, could you give those statistics.

Mr. MacIntosh: Mr. Chairman, if I could add a little more then to what Mr. Davison said, and if you would like some numbers, Mr. Duclos, the average Canadian wage last year—I think these figures are for December 31, but I am not certain; however, they are 1977 figures—was \$13,406. The average salary of all employees of all banks was \$11,591.

Mr. Duclos: Does that include management?

Mr. MacIntosh: That includes everyone, yes.

Mr. Olivier: What about the tellers?

Mr. MacIntosh: I am coming to that.

The average civil service first clerical level was \$7,299. The average second clerical level in the civil service was \$8,849. The average teller in the United States banks was \$8,388. And the average bank teller in Canada was of the order \$8,800. I do not have a precise figure and the reason for that is that definitions differ from bank to bank on clerical classifications but it is in the order \$8,800. It is the same as the second clerical level of the public service and higher than the level of tellers and comparable clerical staff in New York City and San Francisco, which says something for the state of our economy, I think.

Mr. Duclos: Mr. Chairman, may I ask a last question?

The Chairman: A last question, yes.

Mr. Duclos: Well, in view of the . . .

Mr. Lewis: Excuse me, Mr. Chairman, could I . . .

The Chairman: Mr. Lewis.

• 1705

Mr. Lewis: Mr. Duclos, you used the phrase “working conditions”. It is the view of my bank, and I imagine this would probably be shared by my colleagues, that the most important factor in working conditions is the quality of supervision. We devote a great deal of time and effort in trying to ensure that our supervisors are well trained and are in a position to deal with their subordinates in a positive, effective manner. In addition to that, we spend a great deal on training and providing individuals with the opportunities to advance. These are very important factors, I think, in the phrase, “working conditions.”

Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Hamilton: I think, as well, if you are considering the events of the past couple of years in terms of salary and benefit treatment, one cannot lose track of the AIB implications, too, because they have, after all, imposed a certain level. To what extent that has affected outside matters is, I suppose, open to debate.

Mr. Duclos: Thank you for your good co-operation.

Mr. Chairman . . .

[Translation]

Monsieur MacIntosh, pourriez-vous nous donner ces statistiques?

M. MacIntosh: Monsieur le président, je voudrais compléter ce qu'a dit Davison et vous donner des chiffres, monsieur Duclos, l'année dernière je crois que c'était au 31 décembre, mais je n'en suis pas certain, le salaire moyen au Canada s'établissait à \$13,406. Dans le secteur bancaire, le salaire moyen de tous les employés était de \$11,591.

M. Duclos: Tenez-vous compte des administrateurs?

M. MacIntosh: Nous tenons compte de tout le monde.

M. Olivier: Et les caissiers?

M. MacIntosh: J'y arrive.

Dans la fonction publique, les commis reçoivent en moyenne, au premier niveau, \$7,299. Au deuxième niveau, le salaire passe à \$8,859. Aux États-Unis, le salaire moyen d'un commis est de \$8,388, tandis qu'au Canada, il se chiffre à \$8,800 environ. Je n'ai pas de chiffres précis parce que les banques utilisent des classifications différentes, mais il s'élève environ à \$8,800. C'est là le salaire que reçoivent les commis du deuxième niveau dans la fonction publique et c'est un salaire supérieur à ceux que reçoivent les caissiers et commis de la Ville de New York et de San Francisco, ce qui reflète l'état de notre économie.

M. Duclos: Monsieur le président, puis-je poser une dernière question?

Le président: Oui.

M. Duclos: Étant donné . . .

M. Lewis: Excusez-moi, monsieur le président, pourrais-je . . .

Le président: Monsieur Lewis.

M. Lewis: Monsieur Duclos, vous avez parlé des «conditions de travail». Ma banque estime, comme le feraient probablement mes collègues, que le facteur le plus important dans les conditions de travail est la qualité de la surveillance. Nous nous efforçons d'avoir des surveillants bien formés et capables d'avoir des rapports positifs avec leurs subordonnés. De plus, nous consacrons beaucoup d'argent à la formation et à l'avancement de nos employés. Ce sont, à mon avis, des facteurs importants des conditions de travail.

Merci, monsieur le président.

M. Hamilton: Je pense qu'il faut tenir compte, en étudiant les salaires et les avantages accordés ces dernières années, de la Commission de lutte contre l'inflation parce qu'après tout, elle leur a imposé une certaine limite. Quant à savoir quel effet cela a eu sur d'autres secteurs, je suppose que c'est une question à débattre.

M. Duclos: Je vous remercie de votre collaboration.

Monsieur le président . . .

[Texte]

Le président: Dernière question monsieur Duclos.

Mr. Duclos: Yes. Thank you. What is the general policy of your association with respect to collective bargaining? If within a branch or within a bank a group of employees were to resolve to get organized, would you offer your collaboration? Would you welcome such a move or would you rather try to oppose that type of initiative?

Mr. MacIntosh: Mr. Chairman, could I deal with that, speaking for an individual institution because we do not have a position, as an association, on such a matter? In our institution we have had several branches certified. We are quite willing to deal with the certified union. We are quite willing to observe the law which is established by the Parliament of Canada. We have no concerns about that. We believe we will not have difficulty in meeting the terms that the unions might demand in normal circumstances because our conditions of work are already good. So we are quite prepared to deal with them.

We are only saying that our attitude to pre-collective bargaining is that there should in fact be a free vote and not the imposition of a settlement arbitrarily. We believe the certification should be given at the time of a vote and not at the time of application, because we believe the democratic process, a secret ballot, is the only fair way in which the wishes of the employees can be settled.

Mr. Duclos: Thank you very much.

The Chairman: Mr. Rodriguez.

Mr. Rodriguez: Thanks, Mr. Chairman.

We heard from the representative of the Bank of Nova Scotia. He read out the maternity leave clause within the agreement between the employee and the bank. What about the Toronto-Dominion Bank? Can we hear from them? Do you have a maternity leave clause in your agreement?

An hon. Member: There is nobody here from Toronto-Dominion.

An hon. Member: They are not represented.

Mr. Davison: If I could speak for the Bank of Montreal, Mr. Rodriguez, our terms are similar, if not exactly—I do not have the agreement before me; I did not bring it—the same as the Bank of Nova Scotia. I would assume Mr. Lewis, though we do not have detailed knowledge of it, would probably answer the same way.

Mr. Rodriguez: Well, I have a copy of the Toronto-Dominion Bank's agreement.

Mr. Hamilton: Mr. Rodriguez, there are no comments on the brief as to the changes in the pregnancy leave.

Mr. Rodriguez: No, no. But . . .

Mr. Davison: We have no objection to them.

Mr. Hamilton: So that no one is objecting to that aspect of it, sir.

Mr. Rodriguez: No, but in response to a question by Mr. Olivier earlier, you read your maternity . . .

[Traduction]

The Chairman: This is your last question, Mr. Duclos.

M. Duclos: Oui merci. Quelle est la politique de votre association en ce qui concerne la négociation collective? Si un groupe d'employés d'une succursale ou d'une banque décidait de se syndiquer, seriez-vous prêt à collaborer? Appuieriez-vous une telle initiative ou cherchiez-vous plutôt à vous y opposer?

M. MacIntosh: Monsieur le président, j'aimerais répondre à cette question à titre de représentant d'une institution parce qu'en tant qu'association, nous n'avons pas de position à cet égard. Plusieurs de nos succursales sont accréditées. Nous sommes disposés à négocier avec un syndicat accrédité. Nous sommes tout à fait disposés à respecter les lois adoptées par le Parlement du Canada. Cela ne nous inquiète pas. Nous croyons que nous n'aurons aucune difficulté à nous entendre avec les syndicats en temps normal, parce que nous offrons déjà de bonnes conditions de travail. Nous sommes donc prêts à négocier avec eux.

Tout ce que nous voulons, c'est qu'il y ait un vote libre et qu'on n'impose pas arbitrairement la négociation collective. Il faudrait donc que le syndicat soit accrédité après la tenue d'un vote et non lorsqu'il présente sa demande, parce que le vote secret est la seule façon de savoir ce que veulent vraiment les employés.

M. Duclos: Merci.

Le président: Monsieur Rodriguez.

M. Rodriguez: Merci, monsieur le président.

Le représentant de la Banque de Nouvelle-Écosse nous a lu l'article ayant trait aux congés de maternité dans la Convention collective de ses employés. Pourrions-nous entendre un représentant de la Banque Toronto-Dominion? Prévoit-elle également des congés de maternité dans sa convention collective?

Une voix: Nous n'avons pas ici de représentant de la Banque Toronto-Dominion.

Une voix: Elle n'est pas représentée.

M. Davison: Je pourrais vous répondre au nom de la Banque de Montréal, monsieur Rodriguez. Notre convention collective est semblable à celle de la Banque de Nouvelle-Écosse, sinon exactement la même—je ne l'ai pas ici. Bien que nous ne soyons pas très au courant de la chose, je suppose que M. Lewis pourrait vous donner la même réponse.

M. Rodriguez: J'ai un exemplaire de la convention collective de la Toronto-Dominion.

M. Hamilton: Monsieur Rodriguez, le mémoire ne mentionne pas les changements apportés à la clause portant sur les congés de maternité.

M. Rodriguez: Non, non, mais . . .

M. Davison: Nous ne nous opposons pas à ces congés.

M. Hamilton: Personne n'a d'objections, monsieur.

M. Rodriguez: Non, mais en réponse à une question qu'a posée M. Olivier plus tôt, vous avez lu votre article sur les congés de maternité . . .

[Text]

Mr. Hamilton: You are just not sure that . . .

Mr. Rodriguez: I wanted to find out whether all the banks had a maternity leave clause. There is at least one bank that does not have one.

Mr. Hamilton: There is federal legislation now, short of this amendment, that all the banks would be complying with.

Mr. Rodriguez: Okay. The . . .

Mr. MacIntosh: In any event, Mr. Rodriguez, as an association we support the government's clauses, proposals, on maternity leave. We are not questioning that.

• (1710)

Mr. Rodriguez: No, no. But in response to a question from Mr. Olivier I wanted to get the full impact of the nature of that because I have heard that you treat your workers so well that there is nothing the union can negotiate for them in terms of fringe benefits or salary, and I just want to say that I know that.

Now, an unjust dismissal. In your submission to us on page 5 . . .

Le président: Je m'excuse, j'aimerais faire préciser un point . . . Je n'ai pas l'habitude d'intervenir, et c'est la première fois que je le fais depuis qu'on entend les témoins. Je voudrais savoir, pour le bénéfice de tous, si les conditions générales de travail, à quelques exceptions près, sont identiques dans toutes les banques? Est-ce que l'Association voit à ce que les conditions de travail, congé de maternité, congé de décès ou autres, sont couvertes en grande partie par le Bill C-8? Toutes les banques sont-elles dans le même barème ou respectent-elles les mêmes normes?

Mr. Lewis: I was going to say that our employees have a very happy knack of bringing it to our attention when our benefits differ from those of the other banks. It is amazing how the grapevine works, Mr. Chairman. And so there is immediate pressure for us to make adjustments so that . . .

Le président: Très bien, merci. Excusez-moi, monsieur Rodriguez.

Mr. Rodriguez: I hope that very shortly there will be something more reliable than the grapevine.

An hon. Member: It seems to be working well.

Mr. Rodriguez: Well, let us take a look at unjust dismissal. In your submission on page 5 you make a statement there in the last paragraph:

Furthermore, the absence of a mandatory time limit for lodging complaints, by creating a continuing liability . . .

Well, it seems to me that that is covered in Clause 22, and there is a time limit for making a complaint. That is on page 11 of the bill.

Mr. Davison: Are you referring to the 30 days?

Mr. Rodriguez: Yes.

A complaint under subsection (1) shall be made no later than thirty days . . .

[Translation]

M. Hamilton: Vous n'êtes tout simplement pas certain . . .

M. Rodriguez: Je voulais savoir si toutes les banques offrent des congés de maternité. Il y en a au moins une qui ne les offre pas.

M. Hamilton: Il y a maintenant une loi fédérale à laquelle devront se conformer toutes les banques.

M. Rodriguez: Très bien.

M. MacIntosh: De toute façon, monsieur Rodriguez, en tant qu'association, nous appuyons les propositions du gouvernement en ce qui concerne les congés de maternité. Nous n'avons pas d'objections à ce sujet.

M. Rodriguez: Mais je voulais comprendre toute la portée de la réponse que vous avez donnée à M. Olivier, parce que je vous ai entendu dire que vous traitez si bien vos employés, que les syndicats ne pourraient leur obtenir de meilleurs salaires ou avantages sociaux. Je voulais tout simplement vous dire que je savais tout cela.

Passons maintenant aux renvois injustifiés à la page 5 de votre mémoire . . .

The Chairman: I am sorry, I would like some clarification. I do not usually intervene, this is the first time I do it since the beginning of the evidence. I would like to know, for the benefit of all, if the general working conditions are, with maybe a few exceptions, identical in all the banks? Does the association make sure that all the banks offer the working conditions largely covered by Bill C-8, such as maternity leave, bereavement leave, et cetera? Are all the banks using the same standards?

M. Lewis: J'allais dire que nos employés ne se font pas faute de porter à notre attention tout écart entre les avantages qui leur sont accordés et ceux qu'offrent les autres banques. Il est fascinant de voir comment les nouvelles vont vite, monsieur le président. Nous sommes donc immédiatement soumis à des pressions afin de procéder à des rajustements . . .

The Chairman: Very well, thank you. I am sorry, Mr. Rodriguez.

M. Rodriguez: J'espère qu'il y aura bientôt quelque chose de plus concret que des oui-dire.

Une voix: Cela semble pourtant fonctionner très bien.

M. Rodriguez: Passons maintenant aux renvois injustifiés. Vous dites dans votre mémoire, au dernier paragraphe de la page 5,

De plus, l'absence d'une période limite obligatoire pour déposer des plaintes, tout en créant des obligations continues . . .

Il me semble pourtant que le projet de loi prévoit un délai pour la présentation des plaintes, à la page 11.

M. Davison: Voulez-vous parler des 30 jours?

M. Rodriguez: Oui.

Une plainte présentée en vertu du paragraphe (1) doit être formulée dans les 30 jours . . .

[Texte]

Mr. Davison: I think our reference there, Mr. Rodriguez, was that there is provision for extending that.

Mr. Rodriguez: Where do you see that?

Mr. Davidson: Under ministerial discretion.

Mr. Rodriguez: Okay. So the Minister has that discretion and I presume it will be exercised. It has always been exercised in the past with extreme care and caution. You left the impression here that there was no time limit in your submission on page 5, and the ministerial discretion is certainly a break on that, so we should note that.

Now, the other thing you raised was compulsory arbitration. You are leaving the impression that we are destroying free collective bargaining, that it is compulsory arbitration. I have read over the clause and I suggest that you read it again because it is only compulsory arbitration for a first contract. It is shrouded in all sorts of checks and balances. For example, on page 37:

Where an employer or a bargaining agent is required by notice under section 146, to commence collective bargaining for the purpose of entering into the first collective agreement between the parties, with respect to the bargaining unit, for which the bargaining agent has been certified . . . the Minister may, if he considers it necessary or advisable at any time thereafter, direct the Board to inquire into the dispute, and if the Board considers it advisable, to settle the terms and conditions of the first collective agreement between the parties.

So, first of all, it has to be at the request of the Minister and it says "the Minister may". It seems to me from my experience with government here in the short time I have been here that they are very loath to jump in and to set any precedents in that regard. So I do not see how your fears can be justified in light of the kind of wording on protection that is in that clause. In any case, it is not compulsory arbitration for ever and ever; it is to establish a first contract.

Gentlemen, I am sure you have heard of instances in which an employer, where the workers have been organized, has destroyed the union in its infancy by undue delay in coming to an agreement for a first contract. The workers get fed up with waiting. You seem to be expressing some impatience that the union has taken seven months, and I think you are prepared to disband the employees association. As an employer, surely from your experience you must have read of instances in which an infant union of workers in a collective has been destroyed because of undue tardiness on the part of the employer to come to a collective agreement. The benefit is really to the employer in terms of stretching out the time and putting off reaching an agreement. Somebody has to step in and say: "Here is the first contract; it is going to be imposed". I am sure, and you will have to agree, they will not be imposed arbitrarily. Surely you have nothing to fear in that regard.

• 1715

Mr. MacIntosh: Mr. Rodriguez, anyone dealing with government knows that he may be dealing with an arbitrary

[Traduction]

M. Davison: Je crois qu'on voulait dire ici, monsieur Rodriguez, qu'on a également prévu une extension.

M. Rodriguez: Où voyez-vous cela?

M. Davison: Là où l'on parle du ministre.

M. Rodriguez: Très bien. Le ministre peut donc accorder un délai plus long et je suppose qu'il le fera. On a toujours fait preuve par le passé d'une grande prudence à cet égard. A la page 5 de votre mémoire, vous nous donnez l'impression qu'il n'y a pas de délai, et il faudrait tenir compte du fait que le ministre peut également accorder un délai plus long.

Vous parlez également de l'arbitrage obligatoire. Vous semblez croire que nous supprimons toute liberté dans la négociation collective, et que nous imposons l'arbitrage obligatoire. J'ai relu cet article et je vous suggère de le relire parce que l'arbitrage obligatoire ne vise que les premières conventions collectives. Il est également soumis à toutes sortes de vérifications et contre-vérifications. Par exemple, à la page 37 le projet de loi stipule:

Lorsqu'un employeur ou un agent négociateur est mis en demeure en vertu de l'article 146 d'entamer des négociations en vue de conclure une première convention collective entre les parties concernant une unité de négociation pour laquelle l'agent négociateur a été accrédité . . . le ministre peut, à tout moment après la mise en demeure, s'il le juge utile ou opportun, ordonner au conseil de faire enquête sur le différent, et si le conseil le juge opportun, régler les modalités de la première convention collective, entre les parties.

Il faut donc que le ministre le demande, puisque l'article stipule que «le ministre peut». Il me semble, d'après ma courte expérience, que le gouvernement a les précédents en horreur. Vos craintes ne me semblent donc pas justifiées, étant donné la protection offerte dans cet article. De toute façon, cet arbitrage obligatoire ne vise que les premières conventions collectives.

Je suis certain que vous avez entendu parler de cas où les employeurs dont les employés se syndiquaient, ont pu tuer ce mouvement dans l'œuf en retardant indûment la conclusion d'une première convention collective. Les employés en ont eu assez d'attendre. Le fait que le syndicat ait mis 7 mois à en conclure une semble être venu à bout de votre patience, et je pense que vous êtes prêt à dissoudre l'association. Comme employeur, vous avez certainement entendu parler de cas où un syndicat naissant a été détruit en raison de la lenteur induite avec laquelle l'employeur en est venu à conclure la convention collective. L'employeur a l'avantage, car il peut faire traîner les choses et retarder la conclusion d'une convention. Il faut que quelqu'un soit autorisé à imposer la première convention. Vous conviendrez qu'elles ne seront certainement pas imposées de façon arbitraire, il n'y a rien à craindre de ce côté-là.

M. MacIntosh: Monsieur Rodriguez, il arrive souvent au gouvernement d'apporter des solutions arbitraires aux problè-

[Text]

solution to a problem. The fact is that if the Minister may direct the CLRB to arrive at a settlement, that puts the discretionary power in his hands. What we are saying is that it should be left to the determination of employees and employers bargaining freely, which is in effect the position of the CLC.

Mr. Rodriguez: Yes, but that is where it is at.

Mr. MacIntosh: The CLC is clearly on record as saying that they favour free collective bargaining and are opposed to compulsory arbitration. We are agreeing with that position. We are opposed to compulsory arbitration. Unions do not support compulsory arbitration. We may have some concerns that this might lead to further interventions on the part of the Minister for compulsory arbitration and other activities. We are well aware that we are dealing with first settlements. That is of course what we addressed our brief to.

Mr. Hamilton: Mr. Rodriguez, the suggestion that has been used on several occasions is that the occasion for the intervention would be when it was associated with a provision for charges of bargaining in bad faith. But there is not that language in the clause. It is very wide open. It is not limited to circumstances of a charge of bargaining in bad faith. Under Sections 184 to 188 there are already provisions where there has been interference with the representation of employees by a trade union. There are provisions for a claim of violation of Section 148 now, in the statute. Surely some of those protective devices are already provided in this legislation. In connection with Section 148, the Minister has discretion now whether or not he will permit the complaint to be heard in that regard; I believe it is Section 187.(2). So, there are some remedies for the kind of treatment you suggest. Our concern is that, as opposed to those circumstances, if one party takes a very fixed position in bargaining, you can end up with an arbitration of every item under a collective agreement, and that is a very time-consuming, difficult process. It is the antithesis of collective bargaining to have imposed arbitration. It also seems to be, in our respectful submission, contrary to the express preamble in the act of promoting free collective bargaining.

Mr. Rodriguez: Well, it is obvious I do not feel that you have anything to fear in that particular clause because I think we are talking about the first contract. It is here because, in effect, we have had experiences where workers, collectives, have been destroyed in the initial stages by their inability to obtain a first contract from their employer. That is why it is here. I have never been impressed that this government runs in where angels fear to tread. I have never had that experience in my short experience here.

I want to ask you about your turnover rate. What is your turnover rate in the banking operation among women?

Mr. Hamilton: Currently?

Mr. Rodriguez: Yes.

Mr. Lewis: Mr. Rodriguez, in the case of the Canadian Imperial Bank of Commerce, at the present time it is running about 24 per cent per annum over-all.

Mr. Rodriguez: Okay. How does that compare with the civil service for comparable . . .

[Translation]

mes. Si le Ministre peut enjoindre le Conseil canadien des relations de travail d'arriver à un règlement, cela signifie qu'il détient un pouvoir discrétionnaire. Nous disons que les employés et les employeurs devraient négocier librement, et c'est aussi la position du CTC.

M. Rodriguez: Oui, mais c'est là le problème.

M. MacIntosh: Le CTC a déclaré publiquement qu'il était en faveur de négociations collectives libres et qu'il s'opposait à l'arbitrage obligatoire. Nous partageons son opinion. Comme les syndicats, nous nous opposons à l'arbitrage obligatoire. Nous craignons que cela entraîne des interventions plus fréquentes de la part du Ministre relativement à l'arbitrage obligatoire et à d'autres activités. Nous sommes bien conscients que nous discutons des premières conventions, c'est d'ailleurs là-dessus que porte notre mémoire.

M. Hamilton: Monsieur Rodriguez, on a prétendu à plusieurs occasions que le Ministre interviendrait uniquement si les deux parties négociaient de mauvaise foi. Cependant, on n'y fait pas allusion dans l'article, cette intervention n'est nulle part limitée aux négociations de mauvaise foi. Les articles 184 à 188 assurent déjà une représentation juste des employés par le syndicat. L'article 148 de la loi actuelle se rapporte aux infractions. Il est certain que la loi actuelle assure déjà une certaine protection. Aux termes de l'article 148, le Ministre a le pouvoir de permettre ou d'interdire la présentation d'une plainte à cet égard, je crois qu'il s'agit de l'article 187(2). Il existe donc déjà des recours en cette matière. Pour ce qui est des propositions qui ont été faites, si une partie s'entête à ne rien concéder, nous craignons d'être obligés d'avoir recours à l'arbitrage pour chaque aspect de la convention collective, un processus très long et très difficile. L'arbitrage obligatoire va à l'encontre du concept de la négociation collective. Il est aussi contraire au préambule de la loi stipulant que l'on veut préserver la liberté de négociation.

M. Rodriguez: Évidemment, vous n'avez rien à craindre de cette disposition, étant donné qu'il s'agit des premières conventions. On l'a incluse parce que des syndicats ont déjà été tués dans l'œuf parce qu'ils ne parvenaient pas à conclure une première convention avec leur employeur. C'est la raison d'être de cette disposition. D'après mon expérience, notre gouvernement est loin de briller par son audace.

Je voudrais aussi savoir quel est le pourcentage de rotation chez les femmes travaillant dans les banques?

M. Hamilton: A l'heure actuelle?

M. Rodriguez: Oui.

M. Lewis: Dans le cas de la Banque impériale de commerce du Canada, il s'élève dans l'ensemble à 24 p. 100 annuellement.

M. Rodriguez: Très bien, pouvez-vous établir une comparaison avec la Fonction publique . . .

[Texte]

Mr. Hamilton: I am not sure they publish statistics. Do they have a published statistic?

Mr. Rodriguez: Well, I do not know.

Mr. Hamilton: I do not know the answer.

Mr. Rodriguez: That sounds pretty high to me, 24 per cent. What is the experience in the other banks? It sounds like a lot of happy workers.

Mr. MacIntosh: Mr. Rodriguez, if I could speak to that question. The turnover rate for females in the year ended December 31, 1977 was 31.3 per cent in Canada, and that varied between individual banks a few percentage points. I suppose it depends on what date you take it at. In the case of males, the turnover rate is lower. I will try to find the number here. I think it would be in the order of 15 to 20 per cent.

• 1720

Le président: C'est votre dernière question, M. Rodriguez.

M. Rodriguez: Have they given all of them? What is the Bank of Nova Scotia's turnover rate.

Mr. Davison: He just mentioned it, 31 per cent.

Mr. Rodriguez: It is 31 per cent.

Mr. MacIntosh: That was the industry.

Mr. Rodriguez: The industry was 31 per cent.

Mr. MacIntosh: That was the industry. Our own was 31.7 per cent in that year.

Mr. Rodriguez: That is among women. What is it among men?

Mr. MacIntosh: If you will give me just a moment, sir, I will try to give you a precise figure.

Mr. Rodriguez: While you are looking for that, could I also ask if you have a differential. Is there a differential in pay, and I am seeking information from the banks, for the same job being done or do you have the same pay for the same job whether you are working at a branch in downtown Ottawa as opposed to the outskirts of Ottawa?

Mr. Davison: The only way I can answer that is that there is the same pay for the same job in comparable market areas. What I am saying here is that we do have a differential, let us say, between working in downtown Toronto and Punichy, Saskatchewan, where housing costs are higher, transportation is higher and the actual cost of coming to work and being employed in that market area is higher. Also, of course, the market forces in that area dictate that kind of a salary to be competitive.

Mr. Rodriguez: Let us take . . .

Le président: Monsieur Caccia. Excusez-moi, monsieur Rodriguez.

Mr. Davison: The differential would not be large, but it would be there between Punichy and Toronto for those reasons. They are different market areas, you do pay different wages and those wages are paid differently because that is what the market says you have to pay.

Mr. Rodriguez: Okay, but in Ottawa . . .

The Chairman: Mr. Caccia, please.

[Traduction]

M. Hamilton: La Fonction publique a-t-elle déjà publié des statistiques à cet égard?

M. Rodriguez: Je l'ignore.

M. Hamilton: Je ne puis vous répondre.

M. Rodriguez: 24 p. 100, cela me semble assez élevé. Qu'en est-il des autres banques? Vos employés semblent satisfaits de leur sort.

M. MacIntosh: Monsieur Rodriguez, permettez-moi de répondre à votre question. Pour l'année se terminant le 31 décembre 1977, le pourcentage de rotation chez les femmes s'élevait à 31.3 p. 100 avec de légères variations selon les banques. Cela dépend beaucoup de la date du relevé. Le pourcentage de rotation est inférieur chez les hommes, je crois qu'il se chiffre à 15 ou 20 p. 100.

The Chairman: Your last question, Mr. Rodriguez.

M. Rodriguez: Avez-vous toutes les données? Quel est le pourcentage de rotation de la Banque de Nouvelle-Écosse?

M. Davison: Il vient de vous le donner, 31 p. 100.

M. Rodriguez: C'est 31 p. 100.

M. MacIntosh: Ce chiffre se rapporte à toute l'industrie.

M. Rodriguez: Trente et un pour cent, pour toute l'industrie.

M. MacIntosh: C'est exact. La rotation s'est élevée à 31 p. 100 cette année dans notre banque.

M. Rodriguez: Cela s'applique aux femmes, qu'en est-il des hommes?

M. MacIntosh: Si vous voulez bien attendre un moment, je vais essayer de vous donner le chiffre exact.

M. Rodriguez: En attendant, pourrais-je vous demander si vous avez des données sur la différence des salaires. Y a-t-il une différence de salaire pour le même emploi selon qu'on travaille au centre-ville d'Ottawa ou en banlieue?

M. Davison: Je puis seulement vous dire qu'on offre le même salaire dans des régions comparables. Je veux dire qu'il y a une différence de salaire, disons, entre ceux qui travaillent dans le centre-ville de Toronto et ceux de Punichy en Saskatchewan, où les coûts d'habitation, les frais de déplacement sont plus élevés. De plus il est évident que les lois du marché jouent et qu'il faut offrir un salaire comparable à ceux des autres secteurs.

M. Rodriguez: Prenons par exemple . . .

The Chairman: Mr. Caccia. Excuse me, Mr. Rodriguez.

M. Davison: La différence entre Punichy et Toronto serait minime, mais il y en aurait quand même une. Dans des marchés différents, il faut bien offrir des salaires différents selon les circonstances.

M. Rodriguez: Très bien, mais à Ottawa . . .

Le président: Monsieur Caccia, s'il vous plaît.

[Text]

Mr. Rodriguez: Does a teller at your bank get the same pay whether he works downtown or out in Nepean?

Mr. Davison: Yes.

Mr. Rodriguez: Is that true of all the others?

Mr. Davison: I do not know. I can speak for the Bank of Commerce and say it is true, I cannot speak for the others.

Mr. Lewis: It is not precisely the same salary, excuse me. It is a salary range and experience comes into it. It is not a precise figure.

Mr. Caccia: Even John would understand that.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. I would ask two questions, one has to do with the following. I have noticed during the past two hours that you have a very competent resource person in your midst, a woman who has come to your rescue several times. I would like to find out what has been the progress in placing women in high levels of management and on the boards in the banking industry.

Mr. MacIntosh: If I could lead off, and if you are speaking about board membership, we have two lady members on our Board of Directors. On the management side, we now have in our bank something like 1,300 women who are in positions of Assistant Accountant, Accountant and up. Out of total female employment in Canada of about 13,000 or 14,000, about 1,300 are Assistant Accountants and up. We have about 20 managers. We have about . . .

Mr. Caccia: Twenty managers out of how many?

Mr. MacIntosh: Of branches.

Mr. Caccia: Out of how many branches?

Mr. MacIntosh: Out of 950. We have somewhere between 20 and 40 women who are above the rank of manager in head office, in data processing, in regional offices and so forth. The highest ranking women in our organization would now be at the level of Assistant General Manager which is quite senior. I am talking in excess of \$25,000 or even \$30,000 per annum, and we have a number of women in those positions.

Mr. Caccia: Are you noticing a trend upward in opening up positions for women in your system?

• 1725

Mr. MacIntosh: Mr. Caccia, it is moving very, very rapidly. There has been a social revolution, to put it mildly, in the last 10 years.

Mr. Hamilton: The chief spokesman in bargaining for the bank is Louise Binder, so that in that area, that is also reflected in the collective bargaining.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, because of the limited time and Mr. Olivier wants to ask a question too, my second one is fairly tight.

[Translation]

M. Rodriguez: La caissière travaillant dans une succursale du centre-ville et une caissière travaillant à Nepean ont-elles le même salaire?

M. Davison: Oui.

M. Rodriguez: Cela s'applique aussi à toutes les autres banques?

M. Davison: Je l'ignore, je puis seulement parler au nom de la Banque de commerce.

M. Lewis: Excusez-moi, mais il y a quand même une légère différence de salaire. Il existe bien entendu une échelle de salaires et il faut tenir compte de l'expérience.

M. Caccia: Même John peut comprendre cela.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Merci, monsieur le président. J'aimerais poser deux questions. Premièrement, j'ai remarqué au cours des deux dernières heures que vous faisiez souvent appel à une femme très compétente qui vous accompagne. J'aimerais savoir quels progrès ont été accomplis à l'égard de la nomination de femmes aux paliers les plus élevés de la direction et au Conseil d'administration des banques.

M. MacIntosh: Tout d'abord, deux femmes font partie de notre Conseil d'administration. Pour ce qui est de la direction, dans notre banque, 1,300 femmes environ occupent des postes de comptable-adjoint, comptable, et des poste supérieurs sur un total pour tout le Canada d'environ 13,000 ou 14,000. Nous avons environ 20 gérantes. Nous avons environ . . .

M. Caccia: Vingt gérantes sur combien?

M. MacIntosh: De succursales?

M. Caccia: Pour combien de succursales?

M. MacIntosh: Neuf cent cinquante. De plus, 20 à 40 femmes occupent des postes supérieurs au niveau de gérant au siège social dans le domaine de l'informatique, et dans les bureaux régionaux, etc. Le poste le plus élevé occupé par une femme dans notre organisation est celui d'adjointe au directeur général, poste assez élevé. Cela représente une rémunération de \$25,000 ou même \$30,000 par année, et un certain nombre de femmes occupent ces postes.

M. Caccia: Avez-vous pu remarquer une tendance à la hausse dans les postes offerts aux femmes dans votre organisation?

M. MacIntosh: Monsieur Caccia, les choses avancent très, très rapidement. Il y a eu, pour dire le moins, une révolution sociale pendant les 10 dernières années.

M. Hamilton: Le principal porte-parole de la banque en matière de négociations est Louise Binder, ce qui signifie que cela se reflète dans la négociation collective dans ce domaine aussi.

M. Caccia: Monsieur le président, le temps passe vite et M. Olivier veut poser une question; alors, ma prochaine question sera très courte.

[Texte]

When we had the last series of amendments to the Canada Labour Code way back in 1972, we received a number of submissions at that time. I would like to know whether the Canadian Bankers' Association submitted a brief at that time. If so, what were the points to which they objected, and subsequently, whether they had any difficulties in implementation of that legislation in the period following.

Mr. Lewis: Mr. Caccia, I think you have got us. I do not know whether we made a submission or not. We can certainly find out and get back to you. I am sorry we do not know.

Mr. Davison: We have all changed jobs with turnover too.

Mr. M. A. Harrison (Executive Director, Canadian Bankers' Association): I have just been here since 1975, so I really cannot answer that question, but I could look it up and let you know.

Mr. Caccia: Thank you.

Le président: Monsieur Olivier.

M. Olivier: Monsieur le président, je voudrais faire la remarque suivante: si on considère ce qui est proposé par le mémoire des banquiers je pense que c'est beaucoup moins réactionnaire que ce que certains mémoires que nous avons entendus proposaient: ils nous faisaient reculer de 100 ans en arrière! J'en ai fait le tour, et je m'aperçois qu'en très grande partie, l'association des banquiers est favorable au Bill C-8.

J'aimerais cependant poser une question très précise sur une objection de droit, en fin de compte; cela se trouve à la page 7 de votre mémoire en français, au dernier paragraphe, et concerne l'article 42 (section 118) de la loi.

Je comprends vos objections mais je comprends mal bien d'autres choses aussi. Il faut que vous soyez réalistes et que malgré le portrait que l'association nous donne aujourd'hui, et là je ne parle pas strictement pour les banquiers, je parle pour toutes sortes de catégories d'industries, il a été souvent prouvé, lorsqu'il y avait tentative de formation d'un syndicat, il y avait aussi tentative du *management* de la détruire.

Comme vous le savez, et tout le monde le sait ici autour de la table: il est difficile de prouver la bonne foi. C'est extrêmement difficile! Or cet article qui est nouveau, dit ceci:

Lorsque le Conseil doit déterminer la volonté de la majorité des employés d'une unité à l'égard d'une demande présentée en vertu de la présente Partie, il doit déterminer sa volonté à la date où a été faite la demande ou toute autre date qu'il estime appropriée.

Messieurs, je dois vous dire une chose: Beaucoup de personnes ont tenté de former un syndicat, et par des mesures dilatoires, mesures juridiques au autres... J'ai plusieurs exemples en tête et encore une fois je peux me souvenir que des gens ont tenté de former des syndicats pendant 10 ans. Cela à cause d'une technicalité, très légale, qui s'appelait la date du dépôt "X", et parce que le code était très strict là-dessus; il a donc fallu introduire l'article 118(1) pour veiller à ce qu'il n'y ait pas de machination pour empêcher des gens qui veulent, dans une société démocratique s'unir et former un syndicat de

[Traduction]

Quand nous avons adopté la dernière série d'amendements au Code canadien du travail, en 1972, déjà, nous avons eu à étudier bon nombre de mémoires. J'aimerais savoir si l'Association des banquiers canadiens a présenté un mémoire à cette occasion. Si tel est le cas, j'aimerais savoir à quoi l'Association s'est opposée et si, par la suite, les banquiers ont eu des difficultés à appliquer la loi.

M. Lewis: Monsieur Caccia, je crois que vous nous tenez. Je ne sais pas si nous avons présenté un mémoire à l'époque ou non. Nous pouvons nous renseigner et vous faire parvenir la réponse. Je suis désolé.

M. Davison: Avec le roulement, nous avons tous changé d'emploi depuis l'époque.

M. M. A. Harrison (directeur exécutif, Association des banquiers canadiens): Je ne suis en poste que depuis 1975, je ne puis donc répondre à cette question, mais je puis me renseigner et vous faire parvenir la réponse.

M. Caccia: Merci.

The Chairman: Mr. Olivier.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, I would like to make the following remark: Considering what is being proposed in the bankers' brief, I think it is much less reactionary than certain briefs we have seen where it was suggested we turn the clock back at least 100 years! I have gone through the brief and I find that the Bankers' Association is, generally speaking, favourable to Bill C-8.

However, I would like to put a very specific question on a point of law; it is on page 7 of your English brief and concerns Clause 42 (Section 118).

I understand your objections but there are other things that I do not understand so well. You must be realistic and notwithstanding the picture the association is painting for us today, and I am not only speaking about bankers, I am speaking about all kinds of industrial categories, it has often been proved that when someone tried to organize a union the management also tried to destroy it.

As you know and as everyone around this table knows: it is very difficult to prove good faith, in fact, it is exceedingly difficult! Now, what this new clause says is this:

Where the board is required, in connection with any application made under this part, to determine the wishes to the majority of the employees in a union, it shall determine those wishes as of the date of the making of the application or as of such other date as the board considers appropriate.

Gentlemen, I must say this to you: Many people have tried to organize unions and through dilatory tactics, through legal means or others.. I have many examples I could quote and once again I can remember people trying to organize unions during 10 years. All that because of a technicality, a very legal one, which was called the "x" date of deposit and because the code was very strict on that; therefore, we had to bring in Clause 118(1) to see through it that no intrigue might make it impossible for people who wish to form a union in a democratic society to do so. That is the purpose of this clause. And I

[Text]

le faire. C'est le but de l'article. Et je pense que même l'Association des banquiers ne peut pas être contre cela. Vous pouvez peut-être l'être sur un point de vue de droit, mais le gouvernement doit intervenir lorsqu'il y a des situations qui contribuent à détériorer le rapport des forces entre l'employeur et l'employé.

• 1730

Le principe premier devrait être de marcher de pair, sinon aucune industrie ne va pouvoir fonctionner, selon moi. Malheureusement, cela n'a jamais été le cas. L'article 42 que vous retrouvez à la page 29 du projet de loi vise à accorder au Conseil la liberté de déterminer quelle sorte de syndicat présente une accréditation. Ce peut être un syndicat fantôme. L'article permet aussi au Conseil de vérifier si ce n'est pas seulement un détail qui est venu détruire tout le travail d'un ou de deux ans en vue de mettre sur pied une association d'employés. Je pense qu'il n'y a rien de négatif dans cela. Je pense aussi que cela vous aide. Vous n'avez pas à payer des avocats pour tenter de démontrer que légalement, la date n'est pas bonne. Au contraire, on vous enlève ce souci. Au contraire, on vous enlève ce souci. Ce sera la décision de la Commission qui prévaudra et cette décision sera financée à même vos impôts, à même ceux de vos employés et les miens. Et vos industries et vos actionnaires seront satisfaits.

Mr. Lewis: I would like to deal with the first part, if I may, relating to the number of court cases and so on. If we could speak specifically of the banks for a second, where the unionization process is relatively new, there is a period before we can sort out who is an appropriate member of a bargaining unit and so on. There can be differences of opinion and the like. I do not like to sound disrespectful of the Board, but the fact that a number of cases are before the courts and decisions are being rendered that are perceived by the Board to be unfavourable, I do not necessarily see it as being wrong. I am very leery, as a citizen, of seeing us take steps which would circumvent the role the courts should play. I think the courts play a very important role in our society.

Frankly, the problem is resolved if we resort to the practice of having a secret ballot. We think that is the key mechanism for eliminating the bulk of disputes.

Mr. Olivier: The Board has the power to institute the secret ballot.

Mr. Hamilton: Yes, but you have to keep in mind the circumstances under which cards are sometimes counted; and you have the Selkirk circumstances. Just take Selkirk as an example for one moment, where the employees as a result of being misled no longer support the unions. How would the bargaining be meaningful in those circumstances? The certification process has been described in every jurisdiction as the catalyst that brings people together for the purpose of effective collective bargaining. The bitter disputes in bargaining in this province and across the Dominion have occurred where there is a doubt in everyone's mind as to whether or not the union truly represents them; where there are rumours about who has

[Translation]

think that even the Association of Bankers cannot be opposed to that intent. You might be from a legal point of view, but the government must intervene in situations which contribute to deteriorating the balance of power between employer and employee.

The first principle should be to work as a team, otherwise I think that no industry will be able to operate. Unfortunately, this was never the case. Section 42 on page 29 of the bill aims to give the board the freedom to determine what sort of union deserves certification. It can be a puppet union. The section also authorizes the board to check if it is not, only the detail that came to destroy one or two years of work of organizing an employees association. I do not think there is anything negative in that. I also think it helps you. You do not have to pay lawyers to try to establish that legally, the date is no good. On the contrary, this takes away this worry. The decision of the board will prevail and the decision will be financed from income taxes from those of your employees and from mine. And your industries and your shareholders will be satisfied.

M. Lewis: Si vous me permettez, je voudrais commencer par la première partie relativement au nombre de cas devant les tribunaux et ainsi de suite. Si vous le voulez bien, parlons particulièrement des banques, où l'activité syndicale est relativement nouvelle, il faut un certain temps avant de pouvoir déterminer qui peut faire partie de l'unité de négociation et ainsi de suite. Il peut y avoir des divergences d'opinions et de vues. Je ne veux pas manquer de respect au Conseil, mais le fait est que beaucoup de cas sont devant les tribunaux, et le Conseil considère les décisions rendues comme non favorables, je ne crois pas que ce soit nécessairement mal. En tant que citoyen je trouve très douteux que nous prenions des mesures visant à circonvenir le rôle des tribunaux. Je pense que les tribunaux jouent un rôle très important dans notre société.

Honnêtement, le problème est résolu si nous adoptons la méthode du scrutin secret. Nous croyons que c'est le mécanisme clé pour éliminer l'ensemble des disputes.

M. Olivier: Le Conseil a l'autorité d'ordonner un scrutin secret.

M. Hamilton: Oui, mais vous devez tenir compte des circonstances dans lesquelles s'effectue parfois le comptage des votes; et il y a des cas comme Selkirk. Prenons l'exemple de Selkirk pour un moment, où les employés n'appuyaient plus le syndicat parce qu'ils avaient été trompés. Quels sens peuvent avoir les négociations dans de telles circonstances? Dans chaque juridiction, on a décrit le processus d'accréditation comme un catalyseur regroupant les gens dans le but d'avoir des négociations collectives efficaces. Les disputes les plus amères dans les négociations dans cette province et partout au pays ont eu lieu au moment où tout le monde doutait de la véritable représentativité du syndicat; où il y a des rumeurs à savoir qui a signé,

[Texte]

signed, who has not, how many have signed, how many have not. That is disposed of if there is a secret ballot, because neither the employer nor the union can dispute the accuracy of the ballot. To think there is going to be sufficient unfair pressure that will inhibit people in the way they cast their ballot is not in keeping with it.

Mr. Rodriguez: Take Tweed, for example.

Mr. Hamilton: Well, who suggested that that free ballot would not have disclosed the true wishes at Tweed? Just consider for a second, Mr. Rodriguez, if you will, what was done in Tweed. A manager at Tweed said that because the employees indicated they were unhappy with him, he was prepared to leave. Now is that coercion or intimidation? Surely not. Yet, in any event the Board certified it.

In terms of the question of unfair tactics of going to the courts, as you express it, you recall that at the time of the certification on a branch basis there was widespread speculation the bank would immediately go to the courts to hang up the bargaining. And that did not occur. There was no appeal, by and large, by the first banks identified—no appeal in the case of these two or others. We think the effective base for collective bargaining could be a vote, not cards that are filed, where there are rumours or misunderstandings which may or may not be accurate. But it does not lead to a bedrock case for effective bargaining in those circumstances. That is a sincere belief that is shared by the banks in their approach to collective bargaining.

• 1735

M. Olivier: Une dernière question, monsieur le président.

Supposons que 50 p. 100 de vos employés deviennent syndiqués. Croyez-vous que votre industrie perdrait alors de sa stabilité ou si vous pourriez très bien vivre avec des syndicats?

Mr. Hamilton: It surely would be affected by the nature of the bargaining that went on. It depends on whether there is going to be competition in the bargaining between unions. If you have thirty or forty unions all bargaining against one another, it could become quite unstable in those circumstances. There could be leapfrogging in the bargaining; there could be competition in the bargaining; there could be moves by one union to unseat another and each striving to be above the other. It could become unstable, yes. But I think it is a little premature for anybody to speculate on it, quite frankly.

M. Olivier: Vous n'avez jamais fait d'études à ce sujet?

Mr. Hamilton: Well, it would depend on the nature of the branch certification. There is not that practice in some of the other countries, such as Ireland, and so on.

M. Olivier: Merci, messieurs.

Le président: Monsieur Rodriguez, je vous demanderais d'être très bref parce que je sais que l'Opposition n'aime pas du tout que le Comité siège pendant que la cloche sonne. On me dit que tout à l'heure il y aura un vote...

Mr. Rodriguez: Well, first of all, Mr. Chairman, I do not know if the Bankers' Association is aware of the submission made by the CLC. We were talking about the first contract and you were concerned about compulsory arbitration. On

[Traduction]

qui n'a pas signé, combien ont signé, et combien n'ont pas signé. Le scrutin secret règle la question, parce que ni l'employeur ni le syndicat ne peut mettre en doute l'exactitude du scrutin. On ne peut en même temps penser qu'il y aura suffisamment de pression empêchant les gens de voter comme ils le désirent.

M. Rodriguez: Prenez Tweed, par exemple.

M. Hamilton: Eh bien! qui a prétendu que le scrutin libre n'aurait pas divulgué les vrais désirs à Tweed? Si vous le voulez bien, monsieur Rodriguez, pensez pendant un moment à ce qui est arrivé à Tweed. Un gérant a dit qu'il était prêt à quitter parce que les employés ont fait savoir qu'ils étaient mécontents de lui. Est-ce de la coercition ou de l'intimidation? Sûrement pas. De toute manière, le Conseil l'a accrédité.

Au sujet de la question des tactiques injustes de recours aux tribunaux, comme vous l'avez dit, vous vous souviendrez qu'au moment de l'accréditation par succursale, l'on s'attendait généralement que la banque en appellerait immédiatement aux tribunaux pour arrêter les négociations. Et ce ne fut pas le cas. La première banque identifiée n'a pas fait appel, ni les deux autres banques. Nous croyons que la base efficace d'une négociation collective pourrait être un vote, au lieu de cartes à remplir, où il y a des rumeurs ou des fausses interprétations pouvant être vraies ou fausses. Mais dans ces circonstances vous n'avez pas de base solide pour des négociations efficaces. C'est une opinion sincère partagée par les banques dans leur approche aux négociations collectives.

Mr. Olivier: A last question, Mr. Chairman.

Suppose that 50 per cent of your employees become unionized. Do you think your industry would lose its stability or would you be able to live quite well with the union?

M. Hamilton: Cela dépendrait, bien sûr, de la nature des négociations. Cela dépendrait s'il y aura concurrence entre les syndicats dans les négociations. Si vous avez trente ou quarante syndicats négociant les uns contre les autres, cela pourrait devenir très instable. Il pourrait y avoir du saute-mouton dans les négociations; il pourrait y avoir de la concurrence; un syndicat pourrait tenter de déloger un autre, chacun essayant d'avoir le haut du pavé. Oui, cela pourrait devenir instable. Mais honnêtement, je pense qu'il est un peu prématuré pour quiconque de spéculer là-dessus.

Mr. Olivier: Have you ever done any studies on this subject?

M. Hamilton: Eh bien! Cela dépendrait de la nature de l'accréditation de la succursale. Dans d'autres pays comme l'Irlande, cette pratique n'existe pas.

Mr. Olivier: Thank you, gentlemen.

The Chairman: Mr. Rodriguez, I would ask that you be very brief because I know that the opposition does not like at all that the Committee sits when the bell is ringing. I am told that there will be a vote shortly...

M. Rodriguez: Eh bien! D'abord monsieur le président, je ne sais pas si l'Association des banquiers est au courant de l'exposé du CTC. Nous parlions du premier contrat et vous étiez préoccupé par l'arbitrage obligatoire. A la page 18 de son

[Text]

page 18 of their submission, the CLC, said that they fully agree with Clause 60, and the only thing they would want to add is that this applies to a first contract; that this intervention by the Minister will be on a first-contract only. In their argument, they go on to point out the experience they have had with getting that first contract embedded. So, in fact the trade union movement, as represented by the CLC, which is the national body, agrees with the proposal. All they would like to see is the first contract put into that particular clause. Are you aware of that?

Mr. MacIntosh: Mr. Rodriguez, as you know, it takes a few days for the minutes of this Committee to become available, and in fact they came out only today. They were only actually released today, so most of our membership, in fact I guess all of us, have not really had time to assess what is in that brief.

Mr. Rodriguez: Yes. Yes, but you . . .

Mr. MacIntosh: But I would only like to make the observation to you that I think we would be bewildered to understand why it is that the CLC is generally in favour of free collective bargaining and quite opposed to compulsory arbitration, but is prepared to accept an exception in this case. We do not understand why.

Mr. Rodriguez: The Canadian Labour Congress prefers to limit government intervention into collective bargaining matters to a strict minimum, including the negotiations of the first contract. However, the experience of the past many years has convinced us that there is a class of employers who intends systematically to avoid any collective bargaining, and thus to conclude a first agreement, which would set a pattern. As a matter of fact, more than one half of the time lost through strikes and lock-outs is due to the employers' attitude described above. That is the rationale . . .

Mr. MacIntosh: Well, that clearly does not apply to us, Mr. Rodriguez . . .

Mr. Rodriguez: Well . . .

Mr. MacIntosh: . . . does it, because there is no evidence . . .

Mr. Rodriguez: Well, we cannot separate the Bankers' Association in legislation from any others. We cannot separate you from Bell Canada, for example, or from anybody else. Now, you may be perfectly good employers . . .

Mr. MacIntosh: Well . . .

Mr. Rodriguez: . . . for all I know. But, Mr. Chairman, I would like to ask . . .

Mr. MacIntosh: We do not believe that . . .

Le président: Excusez-moi, un instant. J'aimerais bien que M. MacIntosh ait au moins la chance de vous répondre.

Mr. Rodriguez: I did not ask him a question yet.

Le président: C'est une question très longue.

Mr. MacIntosh: If you really want an answer, sir, our answer is that we are good employers and that there is no evidence whatever that we have attempted to sandbag or oppose the collective bargaining process where unions have, in

[Translation]

exposé, le CTC a dit approuver entièrement l'article 60; il voulait simplement ajouter que cela devrait s'appliquer à un premier contrat; que cette intervention du ministre serait lors du premier contrat seulement. Dans leur argumentation est soulignée l'expérience qu'ils ont eue à sceller ce premier contrat. Donc le mouvement syndical, représenté par le CTC qui est un organisme national, accepte la proposition. Tout ce qui est demandé, c'est que le premier contrat soit inclu dans cet article en particulier. Êtes-vous au courant de cela?

M. MacIntosh: Comme vous savez, monsieur Rodriguez, la parution du compte rendu de ce comité demande quelques jours, et, en fait il n'a été disponible qu'aujourd'hui. Comme ce compte rendu n'est paru qu'aujourd'hui, la plupart des membres, en fait je dirai tous, n'ont pas eu le temps d'évaluer le contenu du mémoire.

M. Rodriguez: Oui. Oui, mais vous . . .

M. MacIntosh: Mais j'ajouterai que, à mon avis, nous serions étonnés si nous comprenions pourquoi le CTC est généralement favorable aux négociations collectives libres et si opposé à l'arbitrage obligatoire, mais en même temps est prêt à faire une exception dans ce cas. Nous ne comprenons pas.

M. Rodriguez: Le Congrès du travail du Canada préfère restreindre au strict minimum l'intervention gouvernementale dans les questions de négociations collectives, y compris les négociations du premier contrat. Toutefois, des années d'expérience nous ont convaincu qu'il y a une classe d'employeurs qui veulent systématiquement éviter toute négociation collective, et ainsi conclure une première convention qui serait un modèle. En fait, plus de la moitié du temps perdu en grève et en lock-out est dû à cette attitude. C'est l'explication.

M. MacIntosh: Bien, monsieur Rodriguez, il est clair que cela ne s'applique pas à nous.

M. Rodriguez: Bien . . .

M. MacIntosh: N'est-ce pas, parce qu'il n'y a aucune preuve . . .

M. Rodriguez: Eh bien! dans la loi nous ne pouvons pas faire une distinction entre l'Association des banquiers et les autres. Nous ne pouvons vous considérer différemment de Bell Canada, par exemple, ou de quiconque. Vous êtes peut-être de très bons employeurs . . .

M. MacIntosh: Bien . . .

M. Rodriguez: . . . pour autant que je sache. Mais, monsieur le président, j'aimerais demander . . .

M. MacIntosh: Nous ne croyons pas cela . . .

The Chairman: Excuse me for a moment. I would like Mr. MacIntosh to have at least a chance to respond.

M. Rodriguez: Je ne lui ai pas encore posé de question.

The Chairman: It is a very long question.

M. MacIntosh: Si vous voulez vraiment une réponse, monsieur, notre réponse est que nous sommes de bons employeurs et qu'il n'y a aucune preuve, quelle qu'elle soit, que nous ayons essayé de nuire ou de nous opposer au processus des négocia-

[Texte]

fact, been certified. There is no evidence whatever that we have done that. In fact, there is plenty of evidence that the certified unions have been slow to realize on their certification.

• 1740

Mr. Rodriguez: As we know from the Tweed branch experience, Mr. Chairman—but I will not get into that again. What process does an employee have within your banks if he or she feels that he or she was wrongfully dismissed? What process do you have?

Mr. MacIntosh: I guess again we have to speak about the individual banks. If I could just lead off, we have a grievance machinery in our bank which will pass right by all the ranks of the management right to the very top man and there is a mechanism to deal with grievances. In the case of unjust dismissal, there are civil procedures, but maybe Mr. Davison . . .

Mr. Davison: I would just simply add to what Mr. MacIntosh says. In the case of dismissal they have the same procedure. They can go through up to a very senior level of management, in fact right up to the the executive who runs the total region. If that is not satisfactory, then they have the civil courts to apply to.

Mr. Rodriguez: Is the employee permitted to bring his or her legal counsel and to meet with the bank's officials?

Mr. Davison: Yes, they are. If they wish to bring counsel, they certainly can. It is not generally their practice to do so, but if they wish to they can certainly bring counsel through their legal grievance procedures. It is not a common practice.

Mr. Rodriguez: It certainly is not a common practice. Well, Mr. Chairman, I like to deal with specifics. I have here a case, and this is only one of many many cases I have had of bank employees. The young woman was dismissed by the Toronto-Dominion bank and she claims it was wrongful dismissal. She could receive no hearing within the structure of the bank, so she then went to the federal labour board. She came to me and I advised her to go to the federal labour board. The federal labour board interviewed the bank separately, interviewed the young woman separately, and then nothing happened. I wrote to the Minister, and I want to read you the Minister's comments; maybe you can comment on what the Minister said to me in his letter dated June 16, 1977. He says:

Thank you for your further letter of June 2, 1977 concerning your constituent Ms. . . . You mentioned the possibility of Ms. . . . case being heard by the labour board. However, I regret to say that it is impossible for the CLRB to hear this case since the board can only act in disputes involving collective agreements between an employer and members of a certified bargaining unit. After thorough investigation my officials are satisfied that Ms. . . . termination of employment was for a just cause. Their position is supported by information secured from interviews with the complainant, bank officials and from

[Traduction]

tions collectives lorsque les syndicats ont été accrédités. Il n'y a aucune preuve que nous ayons fait cela. En fait, il y a beaucoup de preuve que les syndicats accrédités ont été lents à bouger après leur accréditation.

M. Rodriguez: Comme nous le savons à la suite de l'expérience de la succursale Tweed, monsieur le président . . . mais je vais laisser cela de côté. Si un employé ou une employée de vos banques pense qu'il ou qu'elle a été injustement congédié, quel recours a-t-il ou a-t-elle? Quel mécanisme avez-vous?

M. MacIntosh: Encore une fois je pense que nous devons parler de chaque banque en particulier. Si je peux commencer, nous avons à notre banque un mécanisme de grief qui va directement à la tête de la direction sans passer par les différents paliers de l'administration, et il y a un mécanisme pour régler les griefs. Dans le cas d'un congédiement injuste, il y a les procédures civiles, peut-être que M. Davison . . .

M. Davison: Je compléterai simplement ce qu'a dit M. MacIntosh. Dans le cas d'un congédiement, ils ont le même mécanisme. Ils peuvent porter leur grief à la haute direction, en fait tout droit à l'administrateur régional. S'ils n'obtiennent pas satisfaction, ils ont ensuite le recours devant les tribunaux civils.

M. Rodriguez: L'employé a-t-il ou a-t-elle le droit d'être accompagné de son conseiller juridique pour rencontrer les représentants de la banque?

M. Davison: Oui. Ils peuvent certainement se faire accompagner d'un avocat s'ils le désirent. Habituellement ils ne le font pas, mais s'ils le veulent, ils peuvent certainement se faire accompagner de leur avocat durant la procédure légale de grief. Ce n'est pas une pratique courante.

M. Rodriguez: Ce n'est certainement pas une pratique courante. Mais, monsieur le président, j'aimerais parler de cas particuliers. J'ai là l'un des nombreux cas d'employés de banque. Une jeune femme a été congédiée par la banque Toronto-Dominion, et elle prétend que c'est un congédiement injuste. Elle n'a pas pu se faire entendre à aucun niveau de la hiérarchie de la banque, elle s'est donc adressée au Conseil canadien des relations de travail. Elle est venue me voir et je lui ai conseillé d'aller au Conseil canadien des relations de travail. Le Conseil canadien des relations de travail a interviewé séparément la banque et la jeune femme, et ensuite il ne s'est rien produit. J'ai écrit au ministre, et je veux vous lire les commentaires du ministre; vous pourrez peut-être commenter ce que le ministre m'a dit dans sa lettre du 16 juin 1977. Il dit:

Je vous remercie de votre lettre du 2 juin 1977 au sujet de votre électricienne, M^{me} . . . Vous mentionnez la possibilité que le cas de M^{me} . . . soit entendu par la Commission canadienne des relations de travail. Toutefois, je regrette de vous informer que la Commission canadienne des relations de travail ne peut entendre cette cause puisque la commission peut seulement agir dans des disputes impliquant des négociations collectives entre un employeur et un membre d'une unité de négociation accréditée. Après une enquête approfondie mes fonctionnaires sont convaincus que le congédiement de M^{me} . . . était justifié. Leur

[Text]

pertinent documents. Her only other course would be to seek civil remedy.

Mr. Davison: I would just like to say, Mr. Chairman, that in our brief regarding unfair . . .

Mr. Rodriguez: Excuse me, I have not finished yet. Let me just finish the last paragraph.

I have long felt that the unorganized sector should have protection similar to that of the organized in the area of dismissal. For that reason I will be proposing amendments to the Labour Code which will provide that complaints of unjust dismissal may be dealt with by adjudication. While I have a great deal of sympathy for Ms. . . . plight, it is with regret that I must inform you that there is nothing I can do under the present legislation.

Mr. Hamilton: Mr. Rodriguez, was it not their finding that there was just cause for dismissal?

Mr. Rodriguez: Oh, well surely . . .

Mr. Hamilton: Is that not true, though?

Mr. Rodriguez: Well, that is what the Minister says. Well just a minute . . .

Mr. Hamilton: Then this procedure would not be available to that lady in any event.

Mr. Rodriguez: Just a minute, now. Just a minute. What has happened in this case was: the labour people went to see the bank separately; got their story; got the young lady's story, and then filed this sort of report.

Mr. Hamilton: But is that not the point? The bank were under no compulsion at all to deal with the Minister of Labour's official; nevertheless they met with him; disclosed all the information, and the finding of the ministerial official involved was that there was reason for the discharge. I am having some difficulty in finding how that supports the argument.

Mr. Rodriguez: Mr. Chairman, I think he has missed the point of the Minister's letter. It does not matter what his department have found. The Minister says that he could not send the matter to the Canada Labour Relations Board because, in effect he says that. He says: "However, I regret to say that it is impossible for the CLRB to hear this case since the board can only act in disputes involving collective agreements between an employer and members of a certified bargaining unit." He cannot hear individual members who are not part of a collective agreement, and this lady was not part of a collective agreement. Justice must not only seem to be served, in effect, for this young woman, it has to be served, and it has to be served to the ultimate purpose which is, in effect, that if the Minister felt that there were grounds, he could send the thing forward. Pardon?

[Translation]

opinion est appuyée par des renseignements provenant d'interviews avec la plaignante, avec les représentants de la banque, et de documents pertinents. Son seul autre recours serait un recours civil.

M. Davison: Je voudrais seulement dire au sujet du congédiement injuste, monsieur le président, que dans notre mémoire . . .

M. Rodriguez: Excusez-moi, je n'ai pas terminé. Laissez-moi terminer le dernier paragraphe.

Je pense depuis longtemps que le secteur non-organisé devrait bénéficier d'une protection semblable au secteur organisé pour ce qui est du congédiement. C'est pourquoi je proposerai des amendements au code du travail pour que les plaintes de congédiements injustes soient entendues par un arbitre. Quoique j'aie beaucoup de sympathie pour la condition de Mme . . . c'est avec regret que je dois vous informer qu'aux termes des lois actuelles, je ne puis rien faire.

M. Hamilton: Monsieur Rodriguez, n'ont-ils pas trouvé que le congédiement était justifié?

M. Rodriguez: Oh, bien sûr . . .

M. Hamilton: N'est-ce pas vrai, alors?

M. Rodriguez: Eh bien! c'est ce que dit le ministre. Un instant . . .

M. Hamilton: Alors de toute manière cette procédure ne s'appliquerait pas à cette dame.

M. Rodriguez: Un instant. Ce qui s'est passé dans ce cas-ci, c'est que les représentants du conseil sont allés voir la banque séparément; ils ont eu leur version; ils ont eu la version de la dame; et ensuite ils ont déposé ce rapport.

M. Hamilton: Ce n'est pas là le problème? Il n'y avait aucune obligation de la part de la banque de rencontrer les représentants du Conseil canadien des relations de travail; toutefois ils l'ont rencontré, lui ont divulgué toute l'information, et les fonctionnaires du ministère ont trouvé qu'il y avait motif à congédiement. J'ai de la difficulté à voir comment cela appuie l'argument.

M. Rodriguez: Monsieur le président, je crois qu'il n'a pas compris le point de la lettre du ministre. Ce que le ministère a trouvé n'a pas d'importance. Le ministre a dit qu'il ne pouvait pas renvoyer la question au Conseil des relations de travail du Canada, c'est ce qu'il dit. Il dit: «Toutefois, je regrette de dire que le Conseil des relations de travail du Canada ne peut entendre cette cause puisqu'il ne peut simplement agir dans des disputes impliquant des conventions collectives entre un employeur et un membre d'une unité de négociation accréditée.» Il ne peut pas entendre le cas de membres individuels qui ne font pas partie d'une convention collective, et cette dame n'était pas partie d'une convention collective. La justice ne doit pas seulement sembler avoir été faite, en effet, pour cette jeune femme, elle doit l'être, et elle doit l'être dans le but ultime, qui est, en effet, que si le ministre pensait qu'il y avait des raisons, il pouvait renvoyer le cas. Pardon?

[Texte]

• 1745

Mr. Harrison: But we said there were no grounds, so he did not pursue it.

Mr. Rodriguez: The point I am making is that the Minister could not under the legislation send the matter forward to the CLRB. He could not, irrespective of what his officials found.

Mr. Hamilton: Yes, we understand that.

Mr. Rodriguez: The Minister may very well have acceded to the information that I put to him subsequent to that. He may very well have agreed with the new information I presented to him, and if you want to see the file, I can show you, but there was new information I presented.

Mr. Hamilton: But, Mr. Rodriguez, does that not show, though, that in the case of an individual, even though the bank was aware that there was no enforcement mechanism, it co-operated in an endeavour to show to the ministry official, while under no compulsion to do so, what the grounds were? Having done that, even if this procedure were in place, presumably the Minister would not have appointed an adjudicator. If that is the only case, that can hardly support putting this mammoth mechanism into place whereby you can have all the inspections and all the adjudications, you would have a hearing that may last two or three days, costs on all sides, to the Minister and elsewhere, when in fact the inspector, whoever, is finding that there are no grounds.

Mr. Rodriguez: I am suggesting to you, Mr. Chairman...

The Chairman: Monsieur Rodriguez, s'il vous plaît.

Mr. Rodriguez: Right. I am suggesting to you that it is fairly obvious that when you have employees of the Labour Department meeting separately and then making a judgment, that the whole process is wrong, that in effect if there is a collective agreement and if the rights of the employee in respect of unjust dismissal—there is a grievance procedure and then, in effect, we might not have ended up with this. This is a saga that you should really read to get the full impact of it. I am suggesting because of the situation, the Labour Department employees could not have found otherwise because of the limited information with which they were dealing.

Mr. Hamilton: If I may speak frankly, we cannot be of very much more assistance, sir. No one is here from the TD—Toronto Dominion Bank—and none of us know the circumstances.

Mr. Rodriguez: All I am suggesting to you is that in unjust dismissal it is obvious that we need something in law, something statutorily to provide employees with that kind of protection.

Mr. Hamilton: Mr. Rodriguez, if there is only that one case, if that is the frequency...

Mr. Rodriguez: No, that is not the frequency.

Mr. Hamilton: Well, it is the only one that has been referred to today, that would...

Mr. Rodriguez: I said I have others.

Mr. Hamilton:... hardly support it.

[Traduction]

M. Harrison: Mais nous avons dit qu'il n'y avait pas de raison, il ne l'a donc pas renvoyé.

M. Rodriguez: Ce que je dis, c'est qu'aux termes de la loi le ministre ne pouvait pas renvoyer le cas à la Commission canadienne des relations de travail. Il ne le pouvait pas, peu importe ce que ses fonctionnaires ont découvert.

M. Hamilton: Oui, nous comprenons cela.

M. Rodriguez: Le ministre a pu très bien avoir accès à l'information que je lui ai fait parvenir subséquemment. Elle approuve peut-être les nouvelles informations que je lui ai fournies, si vous voulez voir le dossier, je puis vous le montrer, mais je lui ai présenté de nouvelles informations.

M. Hamilton: Mais monsieur Rodriguez, cela ne démontre pas toutefois que, dans ce cas particulier, même si la banque savait qu'il n'y avait aucun mécanisme d'application, elle a collaboré afin de démontrer aux représentants du ministre, quelles étaient les raisons du congédiement, alors qu'elle n'avait aucune obligation de le faire? Ayant fait cela, même si une procédure avait existé, il est probable que le ministre n'aurait pas nommé un arbitre; si c'est le seul cas, il peut difficilement justifier la mise en place de cet énorme mécanisme par lequel vous pouvez avoir inspections, arbitrages, une audience qui peut durer deux ou trois jours, des coûts pour toutes les parties, pour le ministre et les autres, alors qu'en fait l'inspecteur, quel qu'il soit, trouve qu'il n'y a pas de raison.

M. Rodriguez: Je prétends, monsieur le président...

Le président: Mr. Rodriguez, please.

M. Rodriguez: Bien, je prétends qu'il est évident que lorsque des employés du ministère du Travail rencontrent les parties séparément et portent un jugement, que tout le processus est faux, lorsqu'il y a une convention collective, et s'il y a une procédure de grief lorsqu'une employée est lésée dans ses droits relativement à un congédiement injuste, alors, dans ce cas-là, nous n'aurions pas abouti à ceci. C'est une aventure que vous devez vraiment lire pour en comprendre vraiment l'impact. Je prétends qu'étant donné la situation, les employés du ministère du Travail ne pouvaient pas trouver autre chose avec le peu d'informations qu'ils ont reçues.

M. Hamilton: Franchement, nous ne pouvons pas beaucoup vous aider, monsieur. Il n'y a personne ici de la Banque Toronto-Dominion, et personne n'est au courant des circonstances.

M. Rodriguez: A mon sens, dans le cas d'un congédiement injuste, il est évident qu'il faut quelque chose selon la loi, quelque chose de réglementaire qui fournisse cette protection à l'employé.

M. Hamilton: Monsieur Rodriguez, s'il n'y a qu'un cas, si ce n'est pas plus fréquent...

M. Rodriguez: Non, ce n'est pas la fréquence.

M. Hamilton: Eh bien!, c'est le seul auquel on a fait allusion aujourd'hui, ce serait...

M. Rodriguez: J'ai dit que j'en avais d'autres.

M. Hamilton:... difficile à appuyer.

[Text]

Mr. MacIntosh: If that was the outcome, sir, would you not agree that there was, in fact, justice in the work place in that instance?

Mr. Rodriguez: No. No, there is not, sir. There is not at all, because we have other supplementary proof and statements which she could not take any place else, unless the woman has money to go through the civil procedures, which she does not have.

Le président: Merci, monsieur Rodriguez. Je vous ferai remarquer que j'ai donné au-delà de 43 minutes; je ne pense pas qu'il y ait de discrimination dans votre cas, monsieur Rodriguez.

Je remercie tous les témoins de la façon dont ils ont conduit le débat, plus que moi, d'ailleurs. C'était à eux de répondre aux questions, justement. Donc, encore une fois, au nom de tous les membres du Comité, je vous remercie de votre participation. Et comme le secrétaire parlementaire vous le signalait tout à l'heure, lorsque nous commencerons demain l'étude article par article du projet de loi, nous prendrons sans aucun doute en considération les représentations que vous avez faites.

Merci beaucoup, encore une fois.

Mr. MacIntosh: Mr. Guay, may I just thank you, sir, and the members of your Committee who have given us a very fair hearing today, even though the questioning has been severe. I am glad that Mr. Olivier put on the record the fact that the bankers are not as reactionary as the cartoon press would say we are. If you just look at my colleagues here you can see they are not reactionaries, and we appreciate very much having had a fair hearing.

Le président: Très bien. Monsieur Olivier, vous avez un mot à ajouter?

M. Olivier: Oui, pour demain matin, monsieur le président...

Le président: J'y arrivais justement.

M. Olivier: Très bien. Je voulais simplement remercier tout le monde et vous dire que je ne suis pas ici pour parler au nom d'aucune association mais pour justifier les lois que nous présentons. Je ne parle pas au nom des banquiers, je ne parle pas au nom des syndicats. Je parle en faveur d'une plus grande harmonie dans le milieu du travail et d'un meilleur fonctionnement de notre industrie dans tout le pays. Et c'est pour cela qu'on laisse des groupes minoritaires comme le NPD parler pendant 44 minutes.

• 1750

Le président: Contrairement à l'avis de convocation que vous avez, vous allez recevoir un autre avis et ce sera le Congrès du travail du Canada qui témoignera. Demain il ne sera donc pas question de l'étude du Bill article par article avant la réunion du soir, à 20 h 00.

Je voudrais aussi demander aux membres du Comité pour faciliter le travail du greffier et des conseillers juridiques, de déposer le plus tôt possible leurs amendements.

Une autre chose: J'ai eu un commentaire de M. Fraser, du parti conservateur, me demandant d'entendre comme témoin

[Translation]

M. MacIntosh: Si ce fut l'aboutissement, monsieur, n'admettez-vous pas qu'en fait il y a justice de fait au lieu de travail dans ce cas-là?

M. Rodriguez: Non, non, ce n'est pas le cas, monsieur. Ce n'est pas le cas du tout, parce que nous avons d'autres preuves et déclarations additionnelles qu'elle ne pouvait pas présenter ailleurs, à moins qu'elle ait eu suffisamment d'argent pour entamer des procédures civiles, ce qui n'était pas le cas.

The Chairman: Thank you, Mr. Rodriguez. I do not think there is any discrimination in your case, Mr. Rodriguez, because I gave you more than 43 minutes.

I thank all the witnesses for the manner in which they handled the discussions, better than me, actually. It was up to them to answer the question, so, once again, in the name of all the members of the Committee, I thank you for your co-operation. And, as the Parliamentary Secretary told you a while ago, tomorrow, when we start studying the bill clause by clause, we will certainly take into account the submissions that you have made.

Once again, thank you.

M. MacIntosh: Monsieur Guay, je vous remercie, vous et les membres du Comité qui nous ont accordé une très bonne audience aujourd'hui, même si les questions ont été dures. Je suis ravi que M. Olivier ait déclaré que les banquiers ne sont pas aussi réactionnaires que le veulent les bandes dessinées. En regardant mes collègues, vous verrez bien que ce ne sont pas des réactionnaires, et nous apprécions beaucoup le fait d'avoir eu une audience juste.

The Chairman: Very well. Mr. Olivier, you have something to add?

Mr. Olivier: Yes, for tomorrow morning, Mr. Chairman.

The Chairman: I was just getting to that.

Mr. Olivier: Very well. I simply wanted to thank everybody and tell you that I am not here to speak in the name of any association but to justify the laws that we are submitting. I am not speaking in the name of the bankers, I am not speaking in the name of the unions. I am speaking in favour of a better harmony in working environment and of a better working relation in our industry across the country. And it is for this very reason that minority groups like the NDP have the floor for 44 minutes.

The Chairman: You will receive another notice of meeting than the one you already got because the Canadian Labour Congress will be appearing. We will start the clause-by-clause study of the bill early tomorrow evening at 8.00 p.m.

I would like to ask the members of the Committee, in order to facilitate the task of the Clerk and of the counsellors, to give their amendments as soon as possible.

Now another matter: I talked to Mr. Fraser from the Conservative Party who had asked me to receive Miss or Mrs.

[Texte]

M^{lle} ou M^{me} Garbutt; je dois vous dire que dès demain matin à 9 h 00 elle a rendez-vous avec le ministre lui-même.

M^{me} Garbutt avait demandé de venir témoigner pour expliquer le décès d'une de ses sœurs. Elle vient de Vancouver et elle voulait expliquer les circonstances dans lesquelles sa sœur était décédée dans un accident de travail. Demain matin, le ministre lui-même doit la recevoir.

Vous aviez son nom, monsieur Rodriguez, dans la liste des témoins qui devaient venir devant nous; son mémoire a d'ailleurs été déposé devant le Comité. Sans aucun doute tous les membres en ont reçu la copie. Demain matin elle rencontre le ministre pour en discuter.

M. Olivier: Monsieur le président, nous avons décidé, vous vous en souvenez, lorsque nous avons siégé au Sous-comité de l'ordre du jour et de la procédure, nous avons décidé de la liste des gens que nous avions à entendre. Et lorsque le programme a été fait, des membres de l'opposition comme du gouvernement ont insisté pour qu'elle puisse expliquer ces faits, en personne. Le ministre, comme d'habitude, étant toujours disponible, a accepté de la rencontrer demain matin.

M. Rodriguez: Quel groupe représente-t-elle?

Le président: C'est pour expliquer le cas du décès accidentel de sa sœur.

Si vous me le permettez, j'aimerais signaler la présence, hier, des représentants de la CSN qui étaient venus témoigner. Or, comme vous le savez, le Comité, sans les membres de l'opposition, n'a pu siéger. Il y avait MM. Norbert Rodrigue, président, Jean-Guy Morin, secrétaire général, Marcel Pépin, conseiller spécial à l'exécutif, Lucie Dagenais, conseillère et Michel Rioux, conseiller.

Je tenais à ce que les gens qui se sont déplacés pour venir témoigner aient leurs noms d'inscrits au compte rendu.

M. Olivier: A ce sujet-là, monsieur le président, si mes collègues sont d'accord, j'aimerais que le mémoire, vu que...

Le président: Cela a justement été fait en votre absence, monsieur Olivier. C'est ça votre tort; vous avez manqué ce bout-là!

Le Comité est donc ajourné jusqu'à demain matin, 9 h 30, et les témoins seront les représentants du Congrès du travail du Canada.

[Traduction]

Garbutt as a witness; she will be meeting the Minister tomorrow morning at 9 o'clock.

Mrs. Garbutt had asked to appear in order to explain the death of one of her sisters. She comes from Vancouver and she wanted to explain how her sister had been the victim of a working accident. The Minister himself will meet her tomorrow morning.

Mr. Rodriguez, you had her name in the list of witnesses that were supposed to appear before us; her brief has been filed with the Committee. I am sure all the members received a copy. Tomorrow morning, she will be meeting the Minister.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, you remember that the Subcommittee on Agenda and Procedure had made a decision concerning the list of the witnesses. When the program was established, members from both the Opposition and the Government insisted that she be allowed to explain the facts personally. As usual, the Minister is always available and he accepted to meet her tomorrow morning.

Mr. Rodriguez: Which group will she be representing?

The Chairman: She wants to explain the accidental death of her sister.

I would like to tell you that representatives from the CNTU came yesterday to the Committee. As you know, the Committee could not sit as the members of the Opposition were absent. We had Messrs. Norbert Rodrigue, President, Jean-Guy Morin, Secretary General, Marcel Pépin, Special Adviser to the Executive, Miss Lucie Dagenais, Adviser, and Mr. Michel Rioux, Adviser.

As they came to appear before the Committee, I wanted that their names be in the record.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, on that same point, if my colleagues agree, I would like that their brief...

The Chairman: This has been done during your absence, Mr. Olivier. You missed that part!

The meeting is adjourned till tomorrow morning at 9.30 a.m. when we will hear representatives from the Canadian Labour Congress.

APPENDIX "LMI-8"

B R I E F

submitted to

THE STANDING COMMITTEE ON LABOR, MANPOWER AND IMMIGRATION

on the subject of Bill C-8

An Act to Amend the Canada Labour Code

by

La Confédération des syndicats nationaux



Ottawa, March 14, 1978

To the Members of the Standing Committee on Labour,
Manpower and Immigration

Mr. Chairman,
Members of the Committee,

The CSN is happy to submit its views concerning Bill C-8,
an Act to amend the Canada Labour Code.

Although it is implanted mostly in the province of Quebec,
the CSN believes that, as a central labour body, it has an
important responsibility not only towards its own members
who are under federal jurisdiction but also towards
the ununionized workers and towards all those who seek greater
freedom of association within the limits of the Canadian
labour system.

In 1960, the Parliament of Canada adopted the Canadian Bill
of Rights guaranteeing freedom of assembly and association.
The government of Canada has also signed the International
Labour Convention concerning the freedom of association and
the protection of the right to organize.

However, the efforts the CSN has always made but especially
the demands made over the past fifteen years by affiliated
unions or autonomous unions concerning the effective exercise
of this right, have not received due consideration by the
government or its administrative bodies.

Today, the CSN is making a renewed attempt to settle this
question which is dealt with in the first chapter of our
brief.

The CSN claims the same rights for civil servants. It sees
no reason why fundamental laws should not provide for
complete equality of rights.

We do not see how the Minister could arrive at a rational and "durable" solution by asking people who already have conflicting immediate interests to study a question as fundamental as that of bargaining units. Contrary to opinions already stated (Montreal Star, March 13, 1978) by the President of the Board of Inquiry, Frances Bairstow who is "surely impartial", it is not by locking workers into a bureaucratically defined group that they will be guaranteed better representation. We do not understand why the Minister has decided to create such a commission when the Parliamentary Committee has already been asked to report on this question.

In the second chapter of our brief, the CSN states its demands concerning the right to occupational health and security. In the third chapter, the CSN expresses its views concerning the importance of standards or general conditions applicable to workers as a whole, whether they be unionized or not. It also proposes amendments to measures initiated by the government.

One will note that in this brief the CSN proposes amendments only to the present Labour Code, within the framework of current labour legislation. However, the CSN considers that an in depth reform of the Labour Code is necessary.

In March 1976, André Beaucage stated, in a study for the Labour Relations Branch, Labour Canada, that the Canadian legal framework (inspired mainly by American practices, even if we can identify a certain British and Australian influence) is characterized by more extensive interference in and regulation of union representation and the bargaining process... One should also note that labour relations are affected by certain aspects of the civil and criminal law. Due to the complacency of certain judges, employers make greater and greater abuse of legal procedures thereby subordinating public order to their private interests.

The CSN therefore maintains that a true Labour Code should, among other things, regulate the entire spectrum of labour relations (individual or collective), and make it possible to withdraw that whole field of labour relations from the jurisdiction of the regular courts.

Norbert Rodrigue, Chairman
The Confédération des syndicats nationaux

Ottawa, March 14, 1978.

1. LABOUR RELATIONS

Part V of the Code, Industrial Relations

The Canada Labour Code, the Bill C-8 and the Bargaining Units

The Canada Labour Code rules as follows the freedom of association principle:

Article 110 (1) - "Every employee is free to join the trade union of his choice and to participate in its lawful activities."

The CSN maintains that freedom of association that cannot be dissociated from the formation of bargaining units, appropriate and viable, should be recognized. In other words, in our labour relations system, a representative trade union, according to the federal Code, which conforms to the above mentioned criterions should be certified as bargaining agent of the workers in such unit.

The natural bargaining units may vary in size, following the choice of the workers, but the freedom of association demands, unless its very meaning is altered, that not industrial sector becomes a captive sector. The CSN feels it has demonstrated that Bill C-8 dealing with the councils of trade unions, gives unfortunately orientation in this way.

The definition of the bargaining unit, in the federal Code is rather ambiguous. Effectively, instead of maintaining the basic criterions of the unit, it is based on one hand on the CLRB'S discretionary power and on the other hand, is recognized as an appropriate unit, any bargaining unit described in the bargaining agreement regardless of signatory trade union being or not being certified.

Experience teaches that some certifications have been amended by the parties without the CLRB'S authorization while others need periodical up-dating, among the reasons, for instance, because occurring technological changes have upset the hierarchy and the requirements of the functions.

• Here is the wording of the Code definition:

(107) paragraph on bargaining unit:

"Bargaining unit" means a unit

a) determined by the Board to be appropriate for collective bargaining, or

b) to which a collective agreement applies.

The CSN proposes for the reasons above mentioned that the Code definition be repeated by the Bill C-8 and replaced by the following:

"Bargaining unit" means any appropriate and viable bargaining unit.

The CLRB'S powers are defined elsewhere in the Code and the CSN does not dispute them but if the proposed definition of the bargaining unit was accepted, the powers of the CLRB would operate under guidance of the suggested criterions, which, we believe, would comply with the fundamental dispositions of Convention No. 87 of the International Labour Organization concerning "Freedom of Association and Protection of the Right to Organize" that Canada as member of the International Labour Organization (Genève) ratified a few years back. The third "Whereas" of the preamble of the Canada Labour

Code (Part V, Industrial Relations) confirms this ratification and reads as follows:

And Whereas the Government of Canada has ratified Convention No. 87 of the International Labour Organization concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize and has assumed international reporting responsibilities in this regard;

In its brief to the Federal Cabinet (December 8th 1977) the CSN has outlined in details its position on the bargaining units and cited a few examples in support to its point of view. The Federal Labour Department has dismissed our proposals. The CSN is addressing now, in final resort to your Parliamentary Committee with the confidence that attentive hearing will be given to its submitted proposals.

Certification Procedures

Before we explain our conception of natural bargaining units, we must broach another subject which Bill C-8 complicates needlessly by referring to trade union charters. Clause 47 of (new) Bill C-8 can only open the door to endless certification procedures by modifying certain eligibility requirements which the present Code and the CLRB Regulations have in fact defined satisfactorily. The present Code is already the Klondike of certain lawyers on some questions; why give them more?

What is actually involved here are formalities or simple requirements to be met in an application for certification by a trade union which has received a mandate of representation from the workers who have selected it. The present Code and the CLRB Regulations do not stipulate

any other requirement; on the other hand, it is commonly known that, in such circumstances, trade union charters are not fully effective considering delays in inquiries, hearings, decisions, bargaining notices, bargaining, etc.

Subsection (1) of section 29 of the CLRB Regulations ratified by the Governor General in Council stipulates the following rule:

"29. (1) For the purposes of an application for certification, evidence that an employee is a member of a trade union shall be in writing and consist of:

(a) evidence that the employee has, within the period commencing on the first day of the third month preceding the calendar month in which the application is made and ending on the date of the application, joined the trade union.

(i) by signing an application for membership or other document, acceptable to the Board, and
(ii) by paying on his own behalf at least two dollars as the union admission fee or as one month's dues within the aforementioned period; or

(b) evidence that the employee has been a member of long standing in the trade union and has, on his own behalf, paid not less than one month's dues in the amount of at least two dollars within the period set out in paragraph (a).

The CSN considers this rule to be simple and reasonable. The term "member" is used here whereas the former Code used the expression

'member in good standing' which had raised problems and had even given rise to a suit which went all the way to the Supreme Court of Canada (Metropolitan Life vs. Operating Engineers).

Historically, the simplest rule applied in Canada dates back to 1944. It was set forth in section 5 of Order in Council P.C. 1003 which was adopted under the authority of the War Measures Act:

"For the purpose of this section, an employee shall be deemed to be a member of the trade union if he has in writing requested the trade union to elect or appoint bargaining representatives on his behalf."

Incidentally, this Order in Council (P.C. 1003) was largely inspired by the Wagner Act, an American federal statute passed in 1935.

The CSN therefore believes it is fully justified in demanding the removal from Bill C-8 of clause 47, a clause whose origin no one seems to know.

The present CLRB Regulation could considerably reduce the difficulties it raises for many if, for example, it was amended to increase the amount of two dollars. This minimum amount, related to an organization campaign and an application for certification, has been ratified in many trade union charters and even in trade union regulations and it appears on thousands of membership cards still unused. What conformity procedures to be followed at the time of conventions or general meetings!

Bill C-8 and the
Councils of Trade
Unions

The Canada Labour Code (Part V, article 130) foresees that two or more trade unions may, should they wish to, unite into a council of trade unions and delegate to this council the power to act in their name and in the name of their members, in the quality of bargaining agent. The council of trade unions' itself (and not the trade unions having formed the council) may then apply for certification to the Canada Labour Relations Board (CLRB) and produce, among others, the union proposals authorizing its formation and delegating to it the power to act as sole bargaining agent. The ordinary rules for certification are applying afterwards and the CLRB decides.

Under such conditions, according to the dispositions of the federal Code, as understood by the CSN, the CLRB shall or not certify the council of trade unions thus formed, but it cannot change the structure so to join authoritatively, for instance, an other trade union of some industrial sector who wishes to remain autonomous. At the present time, the councils of trade unions can be formed only on voluntary basis.

To the knowledge of the CSN, the preceding interpretation is not disputed.

The CSN goes further. It submits that nothing in the present article 130 in the Canada Labour Code forbid the CLRB nor the Federal Labour Department to encourage and try to convince the trade unions of a given industrial sector (air traffic for instance) to form a council of trade unions, as of the Code, with plans to, so to speak, improve

the system of collective bargaining. If the trade unions involved get convinced, they will accept to form a council of trade unions and it will be their choice; on the other hand, if the some trade unions, already certified prefer to keep their certification, not transferring it to a council of trade unions, but choose to examine other means to improve the collective bargaining methods, they could offer suggestions. Some points may require the presence of the Employers. Failing agreement, the statu quo shall be maintained.

The Canada Minister of Labour and his closed staff maintain that there is no question with the amending of the federal Code to establish a policy that aims to improve a council of trade unions to trade unions that do not want it.

If such is the case, the CSN sees no reason to amend in any way the present article 130 of the Canada Labour Code. Nevertheless it is proposed that this article be amended in its disposition on the freedom of association. For what purpose?

When was proposed at the House of Commons (December 13th 1977) the adoption in second reading of Bill C-8 (An Act amending the Canada Labour Code) the Canada Minister of Labour has commented as follows the amendment concerning the councils of trade unions.

'We are promoting, in terms of its impact on structures, a greater measure of industry-wide bargaining where it is practical. Part of that objective can be obtained through a legislative approach and, indeed, we are suggesting this

in amendments to Part V. Hon. members will note that we talk in terms of allowing the Canada Labour Relations Board to promote coalition of broader-based bargaining in certain circumstances. We will ask the unions and, indeed, encourage them under given circumstances, to form a council of trade unions for collective bargaining purposes.

Common Debates
December 13th 1977 - p. 1832"

This language is sibylline. It seems not to indicate, though, that the federal government dreams to empower the CLRB to impose a council of trade unions to some of the trade unions of an industrial sector that do not want it or refuse to be authoritatively included in a council already existing. The CLRB could only, at first sight, "beg for", "urge"... There is nothing against it at the present time. The CSN under such conditions can only repeat that if so is the case, there is no reason to amend the article 130 of the Canada Labour Code.

The situation unfortunately is not that clear. The proposed amendment to the article 130 of the Canada Labour Code means what? It means, nobody can deny, the abrogation of the paragraph protecting the freedom of association.

The CSN is hereby forced to cite english version of the paragraph that is withdrawn (paragraph (b) of 130(2) due to the discrepancy of the French translation of the text. Effectively, the english text, original text, refers correctly to a council of trade unions when the french translation refers to the bargaining unit.

Here is the english text of the sub-paragraph (b) of paragraph 130(2), sub-paragraph which Bill C-8 proposes to withdraw.

130(2) The Board may certify a council of trade unions as the bargaining agent for a bargaining unit when the Board is satisfied that

a) (...)

b) each of the trade unions forming the council of trade unions has granted appropriate authority to the council of trade unions to enable it to discharge the duties and responsibilities of a bargaining agent under this Part.

What conclusion can first be drawn from the withdrawal of the above sub-paragraph (b)? It is obvious that the CLRB, examining a request for certification submitted by a council of trade unions will have no more the absolute obligation to check with the trade unions involved if effectively they have transferred to the requesting council of trade unions the powers to act in their name and in the name of their members as sole bargaining agent. The investigation could be hasty, mainly if no objection comes from the Employer. But there is more to this. The CSN submits that cases could occur where there is a flagrant violation of the freedom of association. Effectively as the Code so amended will no longer request the agreement of a trade union to have it transferred to a council of trade unions, the CLRB will be empowered authoritatively to include such trade union having been convened and heard, into the council of trade unions which has applied for certification.

Where are they driving at? Let us suppose that the CLRB 'urges' (as suggested by the Minister of Labour) three trade unions of the air traffic to form a council of trade unions though one of the three is opposing. The two agreeing trade unions may nevertheless form a council of trade unions and such council may apply for certification to the CLRB (Article 130-1). The powers granted to the CLRB, by virtue of Article 118 of the Code (Powers of the Council) enable it, among others,

118 (o) "to add a party to the proceeding at any stage of the proceeding; and"

The CLRB under such circumstances may thus convene the third trade union, to add it as party to the proceedings and ask it the reasons why it should not be included in the council of trade unions.

As the CLRB shall have, previously to the petition for the certification 'urged' the three trade unions of the air lines to form a council of trade unions, mentioning that in its opinion, such council of three would be appropriate for the purpose of collective bargainings, there is presumptive evidence that the delinquent trade union will be included (his agreement no longer a requisite) in the structure of the council of trade unions and after that this council will be certified.

Not only is there in this case a flagrant violation of the freedom of association but the CSN wonders how a trade union thus enclosed could ever get back its autonomy and its members to operate a change of affiliation, if so they wish. This neocorporatism could become

unbearable rapidly. However, acting this way will not prove the CLRB is exceeding its powers since Bill C-8, if it is adopted - will have provisions for this new power.

General conclusion

The paragraph 130(2) of the Canada Labour Code is amended by the article 49 of Bill C-8 in the meaning above mentioned. The CSN feels itself fully justified to demand the withdrawal of Article 49 of Bill C-8.

Maintenance of wages, terms and conditions of employment, etc. subject to certain conditions from date of application for certification

Clause 45 of Bill C-8 adds a subsection to present section 124 of the Canada Labour Code, and clause 52 of the Bill alters slightly subsection (b) of section 148 of the Code.

The CNTU believes that, should these amendments be passed, a contradiction of serious consequence would arise between these two sections. This contradiction was undoubtedly not intended and we are certain that the Minister of Labour will not hesitate to order a new and clear draft of these sections.

We are delighted with the first paragraph of new subsection (4) added by Bill C-8 to section 124 of the Code which satisfies a legitimate demand often made by trade unions. This amendment will reduce the incidence of unfair practices which still victimize many workers who have joined the trade union of their choice and who have supported an application for certification. The amendment reads as follows:

"(4) Where an application by a trade union for certification as a bargaining agent for a unit is made in accordance with this section, no employer of employees in the unit shall, after notification that the application has been made, alter the rates of pay or any other term or condition of employment or any right or privilege of such employees until (...)"

17.18

The big improvement over the present situation is the date mentioned in the above-cited paragraph, that is, the date on which the employer receives notification that the application for certification has been made. Unfortunately, and undoubtedly by oversight, Bill C-8 maintains in section 148 of the Code the date on which notice to bargain has been given to the employer by the trade union. This notification date is inevitably later than the date of certification, according to the Code. The period between the date on which an application for certification is made and the date on which certification is granted (which can be lengthy) is the period during which hostile employers can cause delays, resort to unfair practices or alter the terms and conditions of employment.

We must also point out that one of the paragraphs of the proposed new subsection of section 124 stipulates a period of 30 days from the date on which certification is granted, for the application of the rule we have just mentioned, whereas section 148 of the Code rightfully maintains a longer period which can extend into a strike or lock-out. This rule can be waived by agreement of the parties.

We have also noticed, with misgivings, that Bill C-8 abolishes the consent of the parties in connection with the possible alteration of terms and conditions of employment during certification, bargaining or arbitration procedures. For reasons we fail to understand, Bill C-8 succeeds in utterly confusing everyone on a vital aspect of the exercise of the right of association.

We have therefore taken from sections 124 (4) and 148 of the Code amended by Bill C-8 those improvements which, in our opinion, should be combined into a single subsection in order to attain the goal which the federal government seems to have set for itself.

New Wording Proposed by the CNTU

Code - 124 (4)

Where an application by a trade union for certification as a bargaining agent for a unit is made in accordance with this section, no employer of employees in the unit shall, after receiving notification that the application has been made, alter the rates of pay or any other term or condition of employment or any right or privilege of such employees

- (a) until the application has been withdrawn by the trade union or dismissed by the Board, or
- (b) until the certified trade union and the employer have entered into a collective agreement, or
- (c) until the requirements of paragraphs 180 (1) (a) to (d) have been met,
- (d) unless, during each period specified above, the bargaining agent consents to the alteration of such rates of pay, or such a term or condition of employment, or such a right or privilege.

18.19 This new wording would replace subsection (4) of s. 124 proposed by Bill C-8 and subsection (b) of section 148 of the Code could be repealed.

Illegality
of strikes
and lock-out

Bill C-8 (new sections 182, 183 and 183.1) confers a new power upon the Canada Labour Relations Board, the power to

New power
conferred
upon the
CLRB

issue orders to put an end to an illegal strike or lock-out after having afforded the parties the opportunity to be heard.

Although the CNTU feels that the right to strike should not be regulated, it believes the CLRB to be in a better position to decide on such conflicts than ordinary courts of justice. The parties will be heard and the procedure will be less formal, more expedient and less expensive. We also expect the procedure to be more effective if we consider the recent settlement of the illegal strike by ferry employees (2,500 people - B.C. Ferry) where a power similar to the one the federal government proposes to confer upon the CLRB was exercised with much more insight and judgment by the Labour Relations Board of that province, chaired by Mr. Paul C. Weiler.

The CNTU also approves of the provision that no prosecution may be instituted without the written consent of the CLRB on these matters and on all other matters dealt with in Part V of the Canada Labour Code.

There remains one major problem which has not been dealt with fairly, that of appeals of CLRB decisions before the Federal Court on questions of fact as well as on points of law. In our opinion, section 122 of Part V of the Canada

Labour Code should be reviewed in connection with the matter just discussed and appeals should be limited to points of law. This protection is expressly provided in the Labour Code of British Columbia for the Labour Relations Board of that province without any ambiguity.

In our opinion, the matter of appeals to the Federal Court is not solely related to the matter just discussed. We will present our point of view at length in the following pages.

Appeals to
the Federal
Court

The CSN recalls briefly that the application of the labour legislation in Canada -- federal or provincial -- has been imported for over 25 years to specialized Courts, bodies altogether administrative and almost judiciary. Those bodies most often called "Councils" or "Commissions" have broad investigative powers due to the complexity of individual or collective labour relations; moreover the legislator gives them a very flexible discretionary power to enable them to render appropriate decisions, as to the right and equity, on the numerous specific cases related to their capacity.

Labour Courts, whatever appellation is given to them, are usually formed of specialists in labour relations (not necessarily jurists) and their nomination methods vary with the Labour codes. The proceedings before such courts is less formalist than with the regular Court of Justice. It is also, under normal circumstances, more expeditive and less expensive. The practice does not always confirm this beautiful theory. The CSN has noticed many times that effectively the application of the Canada Labour Code has

brought much too long delays and that possibilities of appeals to the federal Court are much too numerous. The proceedings are than much too slow ("justice delayed, justice denied") and much too expensive.

Improvements, the CSN believes, are imperative.

The Bill C-8 give out notice, truly, that the federal government will have power to assign many new vice presidents to the CLRB but as , on the other hand, added responsibilities are conferred to the council, the CSN feels that the situation will not be improved.

In matter of appeals, an employer hostile to the presence of the trade union in his enterprise can , at the present time, by contesting a CLRB decision, lodge appeals to the federal Court, put forward whichever issue of fact or law and also, if his appeal is lost, force the proceedings up to the supreme Court. This employer can, this way, on one hand, paralyse the exercise of his employees right of association, stop their chosen trade union certified by the CLRB to negotiate and conclude in their name a collective labour agreement and he can also, on the other hand with the Canada Labour Code under his arm, delay indefinitely the reinstatement in their functions of one or more employees which would have been dismissed, according to the CLRB decision, for union activities.

To support what has been accounted, the CSN feels useful to cite, as examples two cases, that, following CLRB decisions, have been brought in appeal to the federal Court and then on to the Supreme Court - the first one concerning a union certification and the second about dismissals for union activities.

1) Case Transair - This case is about the certification of a trade union by the Canada Labour Relations Board. The appeals to the federal Court and the Supreme Court were based only on items related to a few simple facts.

The employer, mainly, demanded the exclusion from the unit of negotiation of a secondary function included by decision of the CLRB. The employer has lost his case, but it is important at this moment to call attention to certain dates likely to cause reflection:

- a) hearing of the case by the CLRB December 13-14 1973 and January 24, 1974.
- b) CLRB decision April 1974
- c) decision of the federal Court October 1974
- d) decision of the Supreme Court end of May 1976

2) The case of Central Broadcasting - This case is about 21 dismissals. The decision of the CLRB is the evidence that 18 employees had been dismissed for union activities and were to be reinstated in their functions. This case was taken to the federal Court and the Supreme Court.

As for the first case above (Transair) a few dates are likely to call reflection:

- a) dismissals December 2, 1974
- b) decision of CLRB February 19, 1975
- c) decision of the federal Court May 14, 1975
- d) decision of the Supreme Court June 29, 1976

In the light of the facts just related, the CSN came to the conclusion that appeals of decisions rendered by the Canada Labour Relations Board should be heard exclusively by the Appeals Department of the federal Court and be limited to the two following reasons:

- a) denial of justice
- b) excess capacity

a legislative provision to this effect would replace the first paragraph of article 122 of the Canada Labour Code. Under such provision there would be no appeal of decisions rendered by the CLRB neither heard by the Office of The First Instancy of the federal Court, nor by any provincial Court. This last point, implicitly included in the Canada Labour Code, should be made more accurate, so it seems, to prevent any doubt.

Non-
discrimination
and recourse of
members

The CSN has noted the prudent drafting of the obligations created in clauses 50, 59 and 69 of Bill C-8 which referred to the provisions on "duty of fair representation" already formulated by the higher courts. We note particularly that

clause 59 prohibits discrimination in the application of rules established by the trade union. This wording, in our opinion, respects the provisions of international convention no. 87 on freedom of association, which was ratified by Canada.

However, we believe that it would be fair and instructive to define "discrimination" for the purpose of application of clause 50. We propose, therefore, to ascribe to the word "discrimination" the meaning contained in the Canadian Declaration of Human Rights.

Interference in the finances of trade unions An amendment to the Code (clause 72) deals with access to financial statements. The wording, however, provides the right to obtain a copy of the financial statements rather than simple knowledge.

The CNTU strongly questions the hidden purpose of this amendment. There is an obvious advantage for an employer to know the financial status of the trade union with which he is about to negotiate.

Furthermore, this constitutes interference by the public authorities in the internal affairs of trade unions and employers. Two wrongs do not make a right! The CNTU is opposed to such interference.

We again call attention to the fact that trade unions which can establish their own rules can provide and in fact do provide access to their financial statements. Trade unions usually require that a member attend the general meetings if he wishes to obtain this information. This amendment, however, authorizes any member to obtain a copy by simple request by mail even if he does not attend meetings.

Finally, knowledge of the financial status of an employers' organization does not have the same consequences as knowledge of the financial status of a trade union.

Signature
of the first
agreement

(Clause 63 of Bill C-8 becomes 171.1) The CSN believes that this clause is necessary to break certain employers' resistance towards union certification, resistance which is obvious not only in the course of certification procedures but also during negotiations.

However, it believes that this arbitration procedure should only be initiated at the union's request and, to accelerate the mechanism, the CSN suggests that the inquiry provided for in clause 171.1 (1) should be eliminated.

Provisions respecting the return to work agreement should also be included in the arbitrator's order of reference.

Furthermore, the Bill should provide that the strike or lock-out be ended as soon as a request is filed.

Other CNTU
demands

The CNTU would now like to call attention to its other demands in connection with Part V of the Canada Labour Code, of which there is no mention in Bill C-8.

Mandatory
checkoff

Several strikes in the past few years, notably the United Aircraft strike in Quebec, have shown that an employer could ignore a well-established tradition in Canadian labour relations (even when he receives provincial and federal subsidies). Most of the time, the objective is to obstruct the trade union by causing division among the workers, some of whom are members while others benefit from the agreement negotiated by the majority without sharing in the financing of union activities.

A provision in the law for mandatory checkoff would remove from the bargaining table an issue used by obstinate employers as a bargaining point. This could avoid useless conflicts.

Provisions
against
strike-
breakers

The judicial system provides rights but also usually binds others to respect these rights. The right to strike is expressly provided in the Labour Code as well as in the Criminal Code since 1872 but there is no provision binding anyone to respect this right. Strikebreakers steal jobs from those who are exercising their legitimate right to strike. This often results in violence. We should not be surprised if workers revolt against those who come to steal their jobs.

This brings about a whole string of legal and police interventions which are all due to the fact that the right to strike was not respected.

We believe that an anti-scab law must quite simply prohibit production by employers during a strike or lock-out. It should also contain express provisions to ensure that the tasks performed by workers who are on strike or lock-out cannot be performed by others for the duration of the conflict.

Return of
employee to
his job
after
conflict

Return-to-work procedures are often a major obstacle to ending a conflict. Conflicts are often drawn out because employers try to take advantage of the situation by not rehiring certain employees, usually the most militant ones. The right to strike is sacred and employers should be prohibited from penalizing employees who exercise it. The CNTU calls for the right of any employee to return to his job at the end of a conflict over any other person who was not employed by the firm prior to the strike or lock-out.

Provisions
for facili-
tating
unionization

• Certification
ordered by
regional
CLRB direc-
tors in non-
contested
cases

A simple and practical way of accelerating certification procedures, in our opinion, would be to give regional CLRB directors the power to issue certification orders in non-contested cases, that is, in cases where no preliminary legal objection is raised, where the status of the applicant trade union is well-established, where the majority of the workers in an appropriate bargaining unit is represented by the applicant trade union, and where differences of opinion

between the parties, if any, relate only to the inclusion or exclusion of functions in the proposed bargaining unit.

On this last point, the jurisprudence established by the CLRB is sufficiently clear to enable regional directors to proceed with diligence. This innovation would minimize certification delays as well as costs to the parties in non-contested cases.

- Accessibility to list of employees In order to promote contacts with employees, we propose that employers be required to make available upon request the list of employees, including addresses and occupations, to any recognized trade union group in the absence of union certification and even when no application for certification has been made.

- No dismissal for union activities without previous authorization The Labour Code should be an effective instrument in permitting the exercise of the right of association. It does not serve this purpose too often unfortunately! Thus, with respect to dismissal and other disciplinary actions taken during the course of union organization, the Labour Code provides only the remedy, if indeed it is a remedy, but

only after several months and sometimes even a year after the dismissal.

During this period, the employer often succeeds in breaking the organization by frightening the other workers into "docility".

We believe that it is time to put an end to this situation by taking the appropriate steps.

Many employers, especially in small and medium-size enterprises, offer strong opposition to the exercise of the right of association by their employees. An employee with many years of loyal service can be dismissed under false pretences, the real reason being his union organization activities.

The present legislation provides a recourse to the employee but this recourse is very lengthy and of small satisfaction. Before an employee can be dismissed or subjected to any disciplinary action, the law should require the employer to obtain a decision from the regional director who would hear the parties. We could make an exception in the case of an employee accused of an indictable offence under the Criminal Code, provided the offence related to labour law. The employee would remain entitled to this recourse but the employer may be justified in taking action before authorization by the regional director.

As we mentioned earlier, the general purpose of dismissals during union organization is to frighten and prevent other

employees from exercising their right.

Some may object that a provision along these lines would amount to interfering with the management rights of employers. This argument is not valid. We maintain that management rights would be respected to the same extent as they are at present, the only difference being that the regional director would prevent dismissals before they occur rather than order the reinstatement of the employees after the fact.

This would be a practical measure which would make it easier to exercise the right of association. We believe, therefore, that the government should legislate quickly on this matter.

2. SAFETY OF EMPLOYEES

Part IV of the Code, Safety of Employees

In the present Code, safety of employees is the responsibility of the employer only, except for precautions to be taken by the workers

Clauses 29 to 37 of Bill C-8 are a big improvement over the current legislation. Indeed, Part IV of the Code is archaic in many respects:

"The duty of the employee is to:

(a) take all reasonable and necessary precautions to ensure his own safety and the safety of his fellow employees; and

(b) at all appropriate times use such devices and wear such articles of clothing or equipment as are intended for his protection and furnished to him by his employer, or required pursuant to this Part to be used or worn by him." (section 82)

As for the employer, his duty is to operate an undertaking or business..."in a manner that will not endanger the safety or health of any person employed..." and "adopt and carry out reasonable procedures and techniques designed or intended to prevent or reduce the risk of employment injury..." (section 81)

A safety officer may, in the performance of his duties, "inspect and examine all books and records...require information...take or remove for purposes of analysis samples of materials and substances used or handled by

employees, subject to the employer or his representative being notified of any samples or substances taken or removed...question any employee apart from his employer..." (section 91)

The information he obtains is confidential. (section 93)

"Where a safety officer considers that any place, matter or thing,...constitutes a source of imminent danger...he

(a) shall notify the employer or person in charge of the operation...

(b) may...direct that the place, matter or thing shall not be used...

He shall affix to or near the place, matter or thing,...a notice... (section 94)

The employer may require "the safety officer to refer his direction to a magistrate..."

The magistrate..."shall inquire into the circumstances of the direction and the need therefor"... (burden of proof rests with the safety officer). (section 95)

Directions given by a safety officer in the course of an inspection may be appealed to the regional safety officer who "shall vary, rescind or confirm the direction...after giving the employer or his representative an opportunity to be heard". (section 96)

Offences are liable to a fine not exceeding \$5,000 or to imprisonment for a term not exceeding one year, or to both. (section 97)

No proceeding..."shall be instituted except with the consent of the Minister". (section 98)

In other words, the safety of the workers is the responsibility of the employer only, except for precautions to be taken by the workers. The employer is the only channel of communication with the public authorities. Except in cases of imminent danger where a notice must be posted, security officers' reports are confidential and are submitted to the employer. In the event a direction by the security officer is contested before a magistrate, the burden of proof rests with the security officer. Penalties are small compared to the social cost of possible damages.

The amendments are an improvement

Compared to these obsolete provisions, we feel that the amendments are an improvement by introducing:

- the right to refuse to work in cases of imminent danger
- inspections in the presence of the employee and the union representative where there is one
- reports to the employer and the employee
- recourse before a labour court rather than a civil court
- release from work in the event of a committee meeting during working hours without loss of pay for committee members

- burden of proof on the employer in the event of disciplinary action as a result of the exercise of the rights recognized in this Part of the Code.

...but
insufficient

However, the amendments are insufficient in many respects:

- 1) The right to occupational health, safety and well-being is not recognized.

Section 81 of the present Code is insufficient; it reads as follows:

"81.(1) Every person operating or carrying on a federal work, undertaking or business shall do so in a manner that will not endanger the safety or health of any person employed thereupon or in connection therewith.

81.(2) Every person operating or carrying on a federal work, undertaking or business shall adopt and carry out reasonable procedures and techniques designed or intended to prevent or reduce the risk of employment injury in the operation or carrying on of the federal work, undertaking or business."

These concepts of danger and injury are much too restrictive. Danger is defined in Le Petit Robert as that which threatens or jeopardizes the safety and existence of a person or thing. The proposed amendments therefore do not sufficiently cover the concept of occupational health, safety and well-being or the prevention of injury at work. The law should therefore require the employer to ensure the health, safety and well-being of employees at work.

It should be noted that, the Saskatchewan Occupational Health and Safety Act, 1977, includes this principle.

- 2) The reference to "reasonable procedures and techniques" is not sufficient to ensure prevention.

These procedures and techniques would have to be established in light of the latest national and international developments. This concept is found in the international convention on the work environment: air pollution, noise and vibration, ILO, 1977. The objective is to eliminate risk by applying suitable procedures and techniques to new equipment or processes at the time of their design or installation or by taking technical measures appropriate to existing equipment or processes (ILO idem).

- 3) The right of employees to refuse to work in cases of imminent danger should not be limited to cases of imminent danger but should cover all dangerous conditions.

This notion of imminent danger covers defective equipment or severe poisoning but it does not cover inadequate equipment or slow poisoning. Section 82.1(1) should therefore be revised to remove the word "imminent".

The corollary of this right would be the right to refuse collectively to work under unhealthy or hazardous conditions because these conditions rarely affect only one employee. The law should therefore provide for the possibility of refusing collectively to work under hazardous conditions.

4) Section 82.1(12) as amended could give rise to abuse.

This section reads as follows:

(12) For the purposes of this section,

(a) where the use or operation of a machine, device or thing in a particular condition or circumstance is normal for an employee having a particular occupation, or where an employee would normally in the course of his employment use or operate a machine, device or thing in a particular condition or circumstance, that use or operation of the machine, device or thing by the employee does not constitute an imminent danger to the safety or health of the employee or any other employee; and

(b) where an employee having a particular occupation would normally work in a place in a particular condition or circumstance or where an employee would normally in the course of his employment work in a place in a particular condition or circumstance, that condition or circumstance in the place does not constitute an imminent danger to the safety or health of the employee."

The wording of this section should be revised so as not to consider inherently dangerous work as imminent danger for the purposes of this section, provided that it is performed under the safest conditions possible according to latest national and international developments.

Many fatal accidents, such as those which occurred in CIL explosive plants and in maximum security prisons, could thus be avoided.

- 5) The right to refuse to work in cases of imminent danger must be accompanied by the right to full pay and other rights related to employment, otherwise, this right would only be theoretical. The strong union demands on this question of occupational health, safety and well-being are still unanswered in many sectors. Employers refuse to bear the cost of needed improvements, giving more consideration to machines and maximum profits than to the physical welfare of the workers.

The problem is above all an economic one. Employers do not worry about finding replacements for worn-out "human machines", especially considering the surplus labour force in Canada and that social security costs (net cost) are assumed mostly by the employees' dues. The only costs assumed entirely by the employers are the costs of injuries at work. Thus, the hard-earned profits produced by workers allow the employers to sleep in peace while their employees tire themselves abnormally. This is particularly true of blue collar workers in Canada where 34.3 percent of retirements in 1975 were for health reasons. The corresponding figure was only 11.4 percent for managerial staff, professionals and technicians (Health and Welfare Canada, Retirement in Canada). Economic sanctions are the only real way to force employers to correct the situation.

- 6) The composition of the safety and health committees does not recognize the role of the trade union where one exists.

Some claim that the members of these committees should remain "neutral" as if there were no conflicts of interest. We object to section 84.1(9) which authorizes the Governor in Council to make regulations prescribing the method of recruiting and selecting these members.

The law should clearly stipulate under s.84.1(2) and (9) that the workers' representatives on the committee should be designated by the trade union where one exists. Where there are several trade unions in an enterprise, each trade union should have at least one representative on the committee. The trade union should have the right to investigate anytime any occupational health or safety related matter and should be authorized to use necessary measuring devices independently from the employer.

The law should also stipulate under s.84.1(4)(e) that the union representative should be present at investigations and that results should be communicated to both parties.

The provision on payment of wages to union representatives (s.84.1(7)) should not apply only where there is a committee but to all enterprises whether or not there is a committee.

Although the government may increase the number of safety officers considerably, if the trade unions lack the means to obtain respect for the workers' rights, the legislation will remain a dead letter in many cases. This does not eliminate the need for the government to allocate substantial

resources for supervision and the establishment of standards.

- 7) Is the CLRB the appropriate body for these types of responsibilities? We do not think so. We believe that a special service should be established in the regional offices of the Department, which would be able to answer requests for intervention quickly and competently. This service could participate in the establishment of standards. Indeed, a better knowledge of the situation in work environments and of the demands of workers who are more aware of the dangers than we tend to believe, should bring a considerable improvement over the present situation.

It is well-known that the CLRB is already snowed under with work. Should not responsibility for the application of Part IV of the Code rest with the regional office chief?

- 8) The 30 day period provided for lodging a complaint under s.97(1)(d) is too short in our opinion. On grounds discussed in the previous chapter, we call for a delay of 90 days as provided under section 187 of Part V.
- 9) The burden of proof resting on the employer is of great importance for the application of this part of the Act. Indeed, the worker does not always possess the scientific knowledge or measuring devices needed to protect himself. He is able to evaluate the danger only in a very empirical

way. If we consider the number of injuries on duty and occupational diseases, we realize that workers are not sufficiently protected against danger.

For these reasons, the CNTU calls for the establishment of a presumption by the simple lodging of a complaint and for the burden of proof to rest with the employer, within the meaning of s.96.2(2).

3. GENERAL WORKING CONDITIONS (STANDARDS)

Part III - Standard Hours, Wages, Vacations and Holidays

Before commenting on the proposed amendments to these parts, we deem it necessary to stress again the importance of a complete system of general working conditions (standards) for the following three main reasons:

- 1) The rate of unionization under federal jurisdiction may be high in certain sectors such as transportation, but it is exceptionally low in other sectors such as banking.
- 2) The improvement of working conditions in the unionized sectors is hindered by the deplorable state of working conditions in the non-unionized sectors.
- 3) Workers should not have to fight company by company for the negotiation of minimum working conditions which the government is responsible for ensuring to all workers.

To maintain that working conditions are improved solely as a result of collective agreements is a corporatist argument. Union action is founded on much broader social, economic, cultural and political demands for the entire community without distinction, unionized or not.

Some of the amendments to the code are an important step toward the establishment of such a system of general working conditions. The most significant provisions in this sense are those which extend the field of application, which provide a recourse in the event of dismissal. Other provisions, especially those regarding fringe benefits and maternity leave remain unsatisfactory. Furthermore, the Bill, in our view, is a backward step as far as working hours are concerned, and it makes no provision regarding the closure of enterprises.

Even worse, the federal government makes no mention of increasing the minimum wage, which is the first condition of improvement of the living conditions of workers.

Parts III and IV cannot be separated from that which deals with the right of association. Indeed, non-unionized workers will always have great difficulty in having their rights respected. The CNTU points out the limitations of these general conditions (standards) but views them positively to the extent that they encourage unionization and facilitate its action.

The CNTU considers this federal legislation to be important because it applies to key sectors of the economy and because it would normally set an example for provincial legislations, particularly in determining minimum standards or conditions.

We will now comment on its main points.

Application Application

Clause 2 of Bill C-8, which amends section 27(3) of the Code, improves the situation of managerial and professional employees in that they are not subject to the application of only Division I which deals with hours of work. At present, only Divisions II.1 (Equal Wages), V.1 (Maternity Leave), V.2 (Group Termination of Employment), and V.5 (Garnishment) apply to these persons.

Hours of Work Division I - Hours of Work (Clauses 4 to 10)

The principle of the 8-hour day and 40-hour week admits so many exceptions unwarranted by the nature of the work that we wonder whether the objective of the legislation is to establish normal hours of work or to open the door for more exceptions.

The CNTU requests that permits be limited to cases where the nature of the work necessitates irregular distribution of the hours of work, and that the permits be issued by the chief inspector of the regional office and for a limited period of time.

Minimum
wages

Division II - Minimum Wages (sections 35 to 38 of the Code)

The CNTU denounces the federal government's incredible

backwardness in this area. The federal minimum wage presently in effect is \$2.90 per hour. It therefore lags behind the minimum wages of British Columbia, Alberta, Saskatchewan, the Yukon and Northwest Territories (\$3.00), Manitoba (\$2.95), and Quebec (\$3.15). It should be noted that the minimum hourly wage in Saskatchewan will increase to \$3.15 on January 1, 1978, and to \$3.27 in Quebec on the same date.

It is our feeling that the minimum wage must permit a worker and his family to earn a decent living taking into consideration the social and economic development of our country.

On the basis of a 40 hour week, the minimum hourly wage should be set at \$4.81 retroactive to July 1977 with provision in the law for automatic indexing every three months according to changes in the average wage.

Such indexing would make sure that workers paid the minimum wage maintain their position relative to the other workers. The minimum wage would be a fixed percentage of the average wage.

The CNTU is not content to merely demand the assurance of this minimum wage by legislation. It has been actively negotiating decent minimum wages for the workers it represents. It has reached this objective in negotiations for the public service common front, and several trade unions in the private sector, where wages are the lowest, have followed suit. Some

reached this objective, others did not and still others reached it but had their wages cut by the Anti-Inflation Board, which is totally outrageous.

Raising the minimum wage is indispensable for lifting many Canadian families out of poverty. We remind you that, according to the Croll Senate report, 60 percent of heads of poor households work and they are not poor because they do not want to work but despite the fact that they work.

With our present high unemployment rate, raising the minimum wage would have a positive effect on employment by making more money available for immediate spending on real needs. There is no danger of excessive saving by this category of workers!

Although this action exceeds the scope of the Code, we are taking this opportunity to remind the government of our demand for quarterly increases in old age pensions and other social benefits according to changes in the average wage so that the elderly and persons who, for various reasons, are deprived of their work may benefit from the collective advancement to which they contributed during their active life.

Equal wages Division II.1 - Equal Wages (section 38 of the Code)

We consider the present wording of this section to be inadequate. It should include provisions on equality of remuneration, work of equal value and other conditions of equality.

The CNTU also calls for minimum conditions (standards) for part-time employees to be proportionally equal to those of full-time employees. In Quebec, 55 percent of workers earning the minimum wage are part-time employees. We do not have the corresponding figure for workers covered by the federal Code, but it is safe to assume that the same situation exists.

It is therefore important to legislate equality for this category of workers. Full-time or part-time employment should not constitute grounds for different remuneration.

Annual
vacations

Division III - Annual Vacations (Clauses 11 and 12 of Bill C-8)

These amendments are only a small improvement. Saskatchewan provides three weeks paid vacation after one year of employment and four weeks paid vacation after 11 years; Manitoba and the Northwest Territories provide three weeks paid vacation after three years. Moreover, Canada lags far behind several industrialized countries in this regard. It should also be noted that many companies provide different vacations according to the category of employment.

The CNTU calls for four weeks paid vacation for everyone after one year of employment.

General
holidays

Division IV - General Holidays (Clause 12 of Bill C-8)

The number of holidays with pay is increased from eight to nine days by the addition of Boxing Day.

The CNTU calls for May Day, international labour day, on the first day of May to be included as a general holiday.

Maternity
leave

Division V.1 - Maternity Leave (Clause 20 of Bill C-8)

Section 59.4 is amended as follows:

"No employer shall dismiss or lay off an employee solely because she is pregnant or has applied for leave in accordance with this Division."

This provision removes the former condition of having to have "completed twelve consecutive months of continuous employment by the employer". However, this condition was not removed from section 59.2. This drafting error should be corrected.

The maternity leave consists of a period not exceeding 11 weeks preceding the date of confinement and a period of 6 weeks following the date of confinement. This leave is only partly remunerated under another law, the Unemployment Insurance Act, which stipulates even more restrictive conditions than for sick leave. Reinstatement in the same position occupied before the maternity leave is not guaranteed; the employer may offer reinstatement in a "comparable position".

The CNTU calls for a true maternity leave with pay:

- for a period of 20 weeks,
- financed by the employers and administered by the government,
- with guarantee of reinstatement in the same position,

- with guarantee of all rights related to employment, and
- without discrimination at the time of hiring as well as during employment.

The CNTU also calls for a two-year parental leave without pay for either parent.

Group
termination
of employment

Division V.2 - Group Termination of Employment (Sections 60.1, 2, 3 of the Code)

Bill C-8 should be revised on this point, especially in view of the present unemployment rate.

The CNTU considers unacceptable the fact that Canadian workers have so little protection, not to say no protection at all, against lay-offs, on whatever grounds, due to the total or partial shutdown of a company, on a temporary or permanent basis.

Section 60 provides for notice to be given 8 weeks before the date of termination of employment when fewer than 100 employees are involved, 12 weeks' notice for groups of 100 to 300 employees, and 16 weeks' notice for groups exceeding 300 employees.

In Canada, that is the only legal protection provided for workers in cases of total or partial shutdowns. This situation must change and quickly. In other capitalist countries, private enterprises treat in a more "civilized" manner, willingly or not, the workers who earn them rich profits.

For the immediate future, we propose that the federal government intervene by legislating that workers who are laid off due to the total shutdown of an enterprise be entitled to severance pay in an amount not less than one year's pay and according to seniority and age of worker. Canada would not be creating a precedent since a number of other countries, including France, Belgium, Great Britain and Sweden, already have similar provisions. These provisions may vary in their terms and conditions but they all share the same principle.

We also believe that severance pay in cases of partial shutdowns should be given consideration along the same lines as for total shutdowns.

It would also be necessary to amend section 60 of the Code, to increase the notice period and to close loopholes in this section. Laws of other countries consider that there is group termination of employment when the workers are laid off for a period of four weeks. Our laws make it possible for an employer to lay off workers at intervals thus avoiding the labelling of such lay-offs as group termination of employment.

The establishment of a general fund financed by employers should also be given consideration in order to avoid the situation where workers would lose their severance pay because of the insolvency or bankruptcy of the company.

The government should also have the power to nationalize companies which decide to close their operations when an investigation shows that the company is still profitable.

Sick leave Division V.6 - Sick Leave (Clause 22 of Bill C-8)

This clause would make it possible for an employee to benefit from a leave due to illness or injury for a period not exceeding 12 weeks if he has been employed three months by the same employer.

This period of 12 weeks is not justified in our opinion. The provision permits the employer to verify that the employee is actually sick. If he is, the leave of absence should cover the possibility that the employee would need a longer period to recover completely. Collective agreements often provide for a sick leave of up to two years without loss of seniority. The Unemployment Insurance Act provides 15 weeks of benefits after a two-week waiting period, which amounts to a leave of 17 weeks. The CNTU therefore calls for a longer sick leave.

Furthermore, proposed section 61.4 makes no distinction between leaves for illnesses not related to the work and leaves for work-related illnesses or injuries. In the latter case, the CNTU calls for an unlimited sick leave in view of the employer's responsibility for safety and health measures at work.

Unjust
dismissalDivision V.7 - Unjust Dismissal (Clause 22 of Bill C-8)

Proposed section 61.5 could give full meaning to the other provisions of Part III. Indeed, without this provision, many workers whose most fundamental rights have been violated fail to make a complaint for fear of reprisals by their employer, especially dismissal. However, we believe that some of the provisions of this Division (V.7) should be revised.

61.5(1)(a)

The stipulated period of 12 months in order to become entitled to this right is too long in our opinion. Most collective agreements stipulate a trial period of six months and often even a shorter period. The CNTU therefore calls for a period of six months instead of twelve months. Furthermore, the law should distinguish dismissals resulting from a complaint made pursuant to this Code. In these cases, the recourse should be available from the time of hiring.

61.5(2)

The prescribed delay for making a complaint is too short in our opinion, considering that workers are not organized and often not very well informed about their rights.

We recommend that these workers benefit from the 90-day delay provided under section 187(2) which reads as follows:

"...a complaint pursuant to subsection (1) shall be made to the Board no later than ninety days from the date on which the complainant knew, or in the opinion of the

Board ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint."

61.5(3)

The wording "no complaint shall be considered" should be revised. Indeed, the employer may claim these exceptions to prevent the court from considering the complaint. On the contrary, the law should provide that the burden of proof is on the employer in all cases.

61.5(9)

The adjudicator should also have the authority to suspend or make any decision deemed equitable under the circumstances.

APPENDIX "LMI-9"

SUBMISSION

to the

Standing Committee on Labour,

Manpower and Immigration

by

THE CANADIAN BANKERS' ASSOCIATION

concerning

Bill C-8 An Act to Amend

The Canada Labour Code

February, 1978

INTRODUCTION

The Canadian Bankers' Association endorses the principal objectives of Bill C-8. Justice in the work place, improvements in the structures of collective bargaining, and improvement of the working environment are commendable goals, and their attainment would be welcomed by both management and labour.

There is some evidence, however, that both management and trade unions have serious reservations, which the Association shares, respecting this Bill. We have considered Bill C-8 in some detail, both as to its general effects and its particular impact on our industry. As one of Canada's largest employers we are keenly interested in its provisions, and have detailed comments to offer on several sections. Of particular concern are those amendments dealing with unjust dismissal (Clause 22), determination of the wishes of the employees (Clause 42), and settlement of first agreements (Clause 63). We seriously question whether this legislation will achieve its stated objectives. We submit that the procedural and substantive difficulties raised by the proposals as they now stand could actually be detrimental to labour relations between management and both the organized and the unorganized sectors.

Our first responsibility, however, much as we support the objectives of the Bill, is to express our serious misgivings regarding further intervention - through the introduction of statutory provisions governing the extension of jurisdiction and substantive matters - by government and its appointed bodies in employer-employee relations.

It seems to us that the principles which should govern employer-employee relations are now well recognised by management, trade unions and employees, and that the settlement of issues within these principles is an essential element of democracy. To the extent that this is replaced by statute or by government appointed boards the employer-employee relation loses its meaning.

We are not suggesting that this is the result of Bill C-8; only that it represents another step in a direction which has been predominant in labour legislation in recent years. As a trend we see "third-party" intervention on an increasing scale leading to further ambiguity and artificiality in the relations between employer and employee and ultimately confusion and frustration. Eventually there will then arise further pressure for more intervention allegedly to alleviate the existing problems, a cycle which seems inevitable in matters of this kind.

Notwithstanding our general apprehension regarding the appropriateness of increasing the discretionary powers of the Canada Labour Relations Board, we respectfully submit that the proposed legislation would be greatly improved by comprehensive definitions. Both labour and management are entitled to and could benefit from specific guidelines for interpreting the legislation.

While the banks do not feel that there are major deficiencies in the present position they are nonetheless sympathetic to the need for protection in the unorganized sector. They also see possibilities for improvements

in the collective bargaining system. However, as outlined above, and detailed below, we contend that some of the proposals could actually thwart these goals, while others need clarification to be effective and to eliminate uncertainty.

In the following paragraphs we deal with some aspects of the Bill which we feel deserve comment. We would ask the committee in considering these to bear in mind our strong concern regarding further government intervention in employer-employee relations.

Our comments are directed to the proposals dealing with Unjust Dismissal, Health and Safety, Certification Rights, Union Status, Appointment of Arbitrator, Decisions of Arbitration Board, Settlement of First Agreement and declaration that a strike is unlawful.

Clause 22 (Section 61.5)

Unjust Dismissal

Clause 22 proposes establishment of a statutory remedy for unjust dismissal of all employees, including management employees, who have completed twelve months service and are not subject to a collective agreement. The amendment provides for compensation for lost remuneration and for reinstatement of employees. The right to a civil remedy is preserved. The proposal respecting unjust dismissal could affect the labour relations climate adversely for several reasons. Absence of clear guidelines as to factors constituting "unjust" dismissal could cause

uncertainty and confusion for employers in determining proper grounds for dismissal. As well, this ambiguity, combined with the fact that arbitration proceedings would be free of cost or penalty to employees, could encourage pursuit of frivolous and unfounded claims. Resultant backlogs of unheard cases would not improve labour relations.

We are concerned about the possible consequences of this proposal in its present form, for the following reasons:

Firstly, the remedy of reinstatement is often not practical or advisable, particularly at the management or supervisory level. Intangible as well as identifiable reasons often enter into the decision as to whether to continue a person in a position. Such factors as conflicts between personalities, differences of opinion regarding the policies and programmes of the organization, as well as other considerations which are of practical concern to the enterprise (but which are not susceptible to being quantified) may well justify termination. Clause 22 provides no indicia or standards governing decisions by the Minister or adjudicators. We respectfully submit that the procedure could be disruptive of an employer's organization where cause as traditionally understood may well exist de facto but perhaps not de juris under the Code, to the satisfaction of an adjudicator. It is inconceivable that such discretionary power should prevail in circumstances where the reinstatement of a person may well create serious tension in the work place, and would be as equally unpleasant for the employee as the employer.

Secondly, if the employee's complaint is dismissed, he may still initiate civil proceedings against the employer for damages. Thus the employer is placed in double jeopardy, a principle that has long been recognized as inequitable and injurious to the affected party.

Thirdly, there has been developed a body of well-recognized and comprehensive jurisprudence which permits the parties to judge the merit of their positions. The benefit of this would be lost in those cases dealt with on an ad hoc basis by various arbitrators, particularly in the absence of criteria for application by the Minister and the adjudicator as guidance for the parties.

The absence of clarification in the amendment regarding what constitutes just cause could encourage pursuit of frivolous or unfounded complaints. As well, the principle of due process provides the right of appeal to protect the parties against unfavourable decisions. In assessing damages, the courts consider various factors including, for example, availability of comparable employment. This provides equitable protection for the employee and the employer without risking the above-noted problems which reinstatement may cause.

Furthermore, the absence of a mandatory time limit for lodging complaints, by creating a continuing liability with potential cost and uncertainty for employers and employees could, we submit, also have a negative effect on labour relations.

Finally, we respectfully submit that this amendment could result in an arbitration workload far beyond the capacity of arbitrators currently available. The resulting delays, irritation, uncertainty and costs could work against the stated purpose of these amendments.

Recommendation:

We recommend that only the civil remedies should apply in cases of unjust dismissal as these are sufficient to protect the interests of employees. If Parliament decides to make provisions in the Code to cover such cases, these provisions should be as an alternative to, not in addition to, civil remedies. In this event, we recommend that the remedy of reinstatement not be provided but that the adjudicator be empowered to provide the remedy of damages equivalent to those available at civil law.

Clause 30 (Section 84.1)

Health and Safety

No responsible employer will oppose any reasonable measure or legislation respecting the health and safety of employees. We certainly approve of the proposal generally that an employer should provide a safe work place for employees. We also agree that an employee should not be required to work in a work place which is patently unsafe. However, in our submission there are a number of difficult problems in the implementation of this legislation due to practical considerations. For example, there are no guidelines respecting the definition of unsafe machine or

unsafe work place in the Bill. As well, we question how desirable the concept of safety officers and inspectors may be since they are simply not available on demand. In remote areas there may therefore be lengthy delays in obtaining the assistance of a safety officer or inspector to investigate the complaint that a machine or work place is unsafe. This creates some fairly obvious problems in terms of the continuation of the operation.

There is no penalty for the employee who, without justification, refuses to use operate a machine, device or thing or to work in a place which he perceives to constitute an imminent danger to his health and safety or to the health and safety of another employee. The legislation does not state the effect upon an employee of a frivolous claim of this sort. An employee could potentially shut down an entire operation or plant by making allegations concerning safety, whether or not such allegations are well founded.

Recommendation:

We recommend that the words and phrases used within the measure be clearly defined, and that some provision be made to discourage employees from disrupting an operation through a frivolous or unfounded claim.

Clause 42 (Section 118)

Certification Rights

Clause 42 amends Section 118 by providing that the Board shall

determine the wishes of the majority of employees in a unit "as of the date of the making of application or as of such other date as the Board considers appropriate."

This amendment concerns the single most important aspect in the certification process, that is, the determination of the number of employees wishing to be represented by the union applying for the exclusive bargaining rights for this group of employees. This determination decides whether a trade union has the exclusive bargaining rights for the employees composing the appropriate bargaining unit.

The amendment would permit the Board to "freeze" the bargaining unit and the evidence relating to the wishes of the employees as of the date the union decides to file its application with the Board. Alternatively, the amendment permits the Board to recognise a later date as appropriate for such determination. However, Section 126 (c) as amended specifies for the same purpose that only the date of the application for certification governs.

The group of employees in a bargaining unit does not remain static. It continually changes due to normal attrition resulting from promotions, transfers, terminations, retirements and deaths. Thus a union could quite conceivably fail to represent a majority of the employees even the day following its application due to normal changes taking place in the unit. Furthermore, for employees who are opposed to unionization who may, subsequent to signing a union card feel they have been misled into so doing, there may otherwise be no forum in which to voice their views.

It is respectfully submitted that only by a secret ballot vote of eligible employees conducted by the Board can the diverse interests of all of the groups of employees be reconciled in any meaningful way, and the wishes of the majority be determined. In this manner the employees themselves determine whether they wish union representation without the fear or favour of either the employer or the union. There is no valid reason why this fundamental democratic principle should not be available to all employees by means of the adoption of such an amendment to the Code. Such a provision has been found to be most desirable in the United States.

Recommendation:

We recommend that Section 126 (c) be revised so that the true wishes of the majority of the employees, as of the date of certification, are recognised.

We recommend that employee wishes regarding certification be based on the wishes of the majority of eligible employees as determined by secret ballot.

Clause 47 (Section 127)

Union Status

Clause 47 amends Section 127 to empower the Board to disregard the union's constitutional requirements for membership eligibility when dealing with an application for certification. We question the need for this amendment which in effect allows a trade union to ignore the provisions of its own constitution. It would seem more appropriate that

the union acting democratically should be responsible for amending its constitution to conform to its objectives and employee coverage, rather than to have this done by legislation. We submit that the employees and the union should have the exclusive jurisdiction to govern their own affairs in this area.

One illustration of the impact of such an amendment can be given from the Banking Industry. Since the Board rendered its decision establishing a single branch as an appropriate bargaining unit several unions are already representing or are attempting to organize bank employees. These unions include such industrially-oriented organizations as the United Steelworkers of America and the Teamsters International Union. The amendment would recognise these unions for certification purposes in an industry which is substantially different from those industries which these unions normally represent.

Recommendation:

We recommend that the constitution of an organization and its suitability to represent the particular employees must always be a matter for consideration by the Board in order to protect employees' interests.

Clause 53 (Section 155)

Arbitrator to be Appointed and

Clause 57 (Section 157)

Decisions of Arbitration Board

To the extent that Clause 53, by providing for the appointment of

arbitrators, expedites final settlement of differences by arbitration, we welcome this proposal. However we suggest that the committee consider carefully the Ontario experience. It has been found in Ontario that while there is a surplus of arbitrators (currently over 50), only three are used full-time. Complaints by unions of the costs and delays in the arbitration process have resulted in the establishment of The Kelly Commission. Clause 53 and other proposals in Bill C-8 will result in further requests for arbitration, and the committee should ensure that there will be provision for sufficient numbers of qualified arbitrators acceptable to both parties in order to avoid delays and attendant problems.

In this connection we commend the introduction of Clause 57 in the proposed legislation and particularly the addition of Section 157.3 as being of assistance in expediting the arbitration procedure. Even if it is not strictly adhered to by arbitrators it is a guideline within which they will undoubtedly attempt to work.

Recommendation:

We recommend that steps be taken to ensure that a sufficient number of suitable and well-qualified arbitrators are available for the increased needs under the revised Bill.

Clause 63 (Section 171.1)

Settlement of First Agreement

This amendment will empower the Minister of Labour to direct the Canada Labour Relations Board to inquire into a negotiation dispute and where the Board considers it advisable to settle the terms and

conditions of the first collective agreement for a term of one year from the date of the Board's settlement.

The Board is required to give the parties an opportunity to present evidence and make representations. In making a settlement the Board may take into account:

- (a) the extent to which the parties have bargained in good faith;
- (b) the terms and conditions of employment negotiated through bargaining for employees performing the same or similar functions in the same or similar circumstances as the employees in the bargaining unit; and
- (c) such other matters as the Board considers will assist it in arriving at fair and reasonable terms and conditions in the circumstances.

We are deeply concerned with this proposal. In our view one of the most damaging criticisms that can be made against it is that it runs completely contrary to the spirit and purpose of the Code, which in the words of the preamble is intended for the encouragement of "free collective bargaining."

The collective bargaining system is founded upon voluntary and consensual approach to the regulation of employer-employee relations. Implicit within this concept is the understanding that from time to time there will be strong differences of opinion between the negotiating parties and the utilization of bargaining techniques which may be perceived by third parties as evidence of "bad faith", but which are in fact, well

accepted and well recognized techniques. These same techniques are applied by conciliators and mediators who deliberately stage posturing and confrontation by the parties in order to generate the pressures that bring about a settlement. They also utilize various other techniques including that of deciding when, if at all, a changed position by one party will be communicated to the other.

Within this context, in virtually any set of negotiations, both parties are susceptible to the allegations during certain stages of negotiations of "bad faith," if their actions are considered in isolation and out of context. We respectfully submit that a labour tribunal's intervention, particularly with the delays inherent in such a process, can seriously frustrate the bargaining process as it is regularly carried out. Furthermore, it is questionable whether a tribunal can deal objectively and realistically with a charge of bad faith bargaining, considering the characteristics of the traditional tactics involved in negotiations, particularly where some of the tribunal's members lack substantial practical experience in the bargaining process.

The only jurisdictions in Canada that have resorted to this procedure are Manitoba and British Columbia, and the experience with it supports our serious concern. Although authorized by statute to do so the B.C. Labour Relations Board has been extremely reluctant to impose first collective agreements, exercising its discretion primarily where there is clear evidence of bad faith. As well the record shows that parties have been most reluctant to apply, and in fact have now virtually abandoned it as an acceptable recourse. As

the following figures show, in the last four years there have been 27 applications but only eight contracts have been imposed, and most of this activity took place in 1974 and 1975. In 1976 and 1977 there was only one application and two contracts imposed, one of these being a hold-over from 1975. In reality therefore the provision for all practical purposes is inoperative.

	<u>1974</u>	<u>1975</u>	<u>1976</u>	<u>1977</u>
Applications	17	9	0	1
Contracts Imposed	5	1	1 '75 (hold over)	1

Free collective bargaining presumes that each party takes its own risks on how it conducts its negotiations by facing the adversity caused by a strike or lock-out if it fails to act responsibly at the bargaining table. This proposal will virtually eliminate this existing practical sanction which contributes substantially to the achievement of settlements. Organized labour has traditionally relied upon this threat to obtain the best settlement. Any departure from the strike/lock-out equation will reduce the opportunity for true bargaining to occur. The parties will be inhibited in their conduct of the negotiations by the overriding threat of their positions being further compromised or eroded at arbitration. They may also be afraid to indulge in a completely candid exchange at the bargaining table since their comments may well be used in another context before the Canada Labour Relations Board. Clearly, the amendment is

counter-productive and will undoubtedly result in more chaotic bargaining rather than less.

The amendment does not specify whether the Board will re-open those terms and conditions already settled by the parties during negotiations prior to the intervention by the Board or whether it will merely settle those terms and conditions outstanding at that time. The settlement of these terms generally involve concessions by the parties on specific issues, often as a result of lengthy and protracted negotiations. Thus it is difficult to conceive of a third party interfering with already settled terms unless all terms and conditions are re-opened by reason of the intervention of the Board. This is especially so since many terms and conditions are interdependent, particularly wages and fringe benefits. However, the interference of the Board with already settled terms in the collective agreement will satisfy neither party and may well create a collective agreement which is very difficult to administer. This has been a criticism of compulsory arbitration in the public sector and has caused the creation of the alternative of final offer selection in some sectors.

Linked to this is the risk to the parties of the imposition on them of terms and conditions which may not only disturb their relationship but which may also imperil the viability of the employer's operations.

The intervention of an outsider having only limited second hand knowledge of the operations, creates this additional fear. For example,

the impact of seniority provisions on the employees or on productivity, of the impact of additional costs on the employer's operations could be considerable. The adjudicator's award commits the parties to procedures, principles and costs, at least for the twelve-month period provided in the legislation, irrespective of the administrative difficulties or operational anomalies it creates. This is not only a demoralizing influence on the relationship but also on the employees bound by the collective agreement.

An examination of the details of the amendment show that the Board's extremely broad discretionary authority permits it not only to take into account bad faith as well as other negotiated collective agreements, but also to examine anything it considers of assistance in imposing a settlement. This leaves the parties without any guidance as to the principles or guidelines upon which they should proceed or upon which they can expect the Board to proceed. This is most unfair to the parties also because it does not assist them in determining what evidence to provide to the Board. The legislation does not require the Board to provide reasons for its decisions as to the terms and conditions it imposes. Thus the parties may not obtain as a result of these reasons being provided, vital guidelines for future negotiations.

To sum up our position: it is our strongly held view that the objective of any amendments to the legislation should be to promote free collective bargaining and not to substitute for it. The danger in the

provision proposed is that it would become a standard response to any breakdown in collective bargaining, a risk that could only be avoided by the most restrictive statutory conditions.

Recommendation:

We recommend that the Code not provide for arbitration of first agreements as this would not encourage free collective bargaining. In the event that Parliament does introduce this radical departure we recommend that it clearly limit the conditions under which arbitration will be imposed, particularly since no right of appeal is provided.

Clause 65 (Sections 182 & 183)

Declaration that strike Unlawful and
prohibition of strike

In our view the extensive powers given to the Labour Relations Board under this clause to deal with illegal strikes and lock-outs may potentially be of great value to parties in these types of labour disputes. However, the difficulty which we perceive in this Section concerns the need to act expeditiously where an illegal strike or an illegal lock-out is in process. Several of the provinces, including Ontario and British Columbia, provide a similar procedure for the settlement of such disputes. A hearing before these Boards can be obtained very quickly after a complaint is made. However, we respectfully submit that there may be some difficulties in obtaining an expeditious hearing before the Canada Labour Relations Board at present since it does not have a permanent panel in

the major centres in each of the provinces. We would submit that this pragmatic problem must be overcome in order for Clause 65 to be an effective method of dispute settlement for the parties.

Recommendation:

We recommend that the Code provide for expeditious hearings by the Board on cases of illegal strikes or lock-outs.

Conclusion

The Minister, in presenting Bill C-8 to the House of Commons referred to the necessity and desirability of consulting mechanisms between government, labour and management. He spoke as well about development of at least a broad consensus in Canada between management and labour within which the collective bargaining system could operate with greater success and greater benefit to workers and management alike.

There is some evidence that Bill C-8 does not have the support of trade unions, management and the provincial governments. The Canadian Bankers' Association commends the Minister's objective of developing consultative mechanisms, and we hope the committee will, in examining Bill C-8, demonstrate the sincerity of this objective by giving serious consideration to this and other submissions placed before it.

All of which is respectfully submitted on behalf of The Canadian Bankers' Association.

APPENDICE «LMI-8»

MEMOIRE de la CSN au comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration

sur le projet de loi C-8

loi modifiant le Code canadien du travail



OTTAWA, le 14 mars 1978

Aux membres du comité permanent sur le travail,
la main-d'œuvre et l'immigration

Monsieur le président,
Mesdames et messieurs les membres du comité,

La CSN est heureuse de présenter son point de vue sur le projet de loi C-8 amendant le Code canadien du travail.

Bien qu'implantée surtout au Québec, la CSN considère qu'elle a comme centrale une responsabilité considérable non seulement à l'endroit de ses membres qui tombent sous la juridiction du fédéral mais également à l'endroit des travailleurs qui ne sont pas organisés en syndicat et de tous ceux qui recherchent une plus grande liberté syndicale dans le cadre du régime syndical canadien.

C'est le parlement du Canada qui a adopté en 1960 la Déclaration canadienne des droits garantissant le droit de réunion et d'association. Le gouvernement du Canada a par ailleurs ratifié la Convention internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

Cependant, les efforts de la CSN depuis toujours mais particulièrement depuis une quinzaine d'années, les revendications formulées par ses syndicats affiliés ou par des syndicats indépendants pour l'exercice efficace de ce droit n'ont pas reçu ni du gouvernement ni de ses instances administratives la réponse que commandaient des revendications fondamentales.

La CSN revient aujourd'hui à la charge avec une insistance particulière sur cette question qui est développée dans le premier chapitre de notre mémoire.

La CSN revendique les mêmes droits pour les travailleurs de la fonction publique. Elle ne voit aucune raison pour que, dans les lois fondamentales, il n'y ait pas égalité complète des droits.

Nous ne voyons pas comment le ministre pourra en arriver à une solution rationnelle et "viable" en confiant à des personnes ayant déjà des intérêts immédiats contraires, une recherche sur une question aussi fondamentale que les unités de négociation. Contrairement aux opinions déjà émises (Montreal Star, 13 mars 1978) par la présidente de la Commission d'enquête, Frances Bairstow, "certainement impartiale", ce n'est pas en enfermant les travailleurs dans un groupe bureaucratiquement défini qu'on leur assure une meilleure représentation. Nous ne comprenons pas que le ministre ait décidé de former une telle commission d'étude alors que justement le présent comité parlementaire doit se prononcer sur le sujet.

Dans le deuxième chapitre de notre mémoire, la CSN avance ses revendications sur le droit à la santé et sécurité au travail.

Dans le troisième chapitre, la CSN donne son point de vue sur l'importance des normes ou conditions générales applicables à l'ensemble des travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou non. Elle propose également des amendements aux mesures mises de l'avant par le gouvernement.

On notera que la CSN dans le présent mémoire, limite ses propositions d'amendements au Code du travail actuel, dans l'économie actuelle des lois du travail. La CSN considère cependant qu'une réforme en profondeur du Code du travail s'impose.

Comme l'indique André Beaucage dans une étude pour la Direction des relations en matière d'emploi, Ministère du travail du Canada, mars 1976, *le cadre légal canadien (dont l'inspiration principale est américaine, même si on peut déceler une certaine influence britannique et australienne) se distingue par un interventionnisme et une réglementation plus poussée de la représentation syndicale et du processus de négociation ...* Il est également à noter que les relations de travail sont affectées par certains aspects du droit civil et du droit criminel. Les employeurs abusent de plus en plus des procédures judiciaires,

asservissant ainsi l'ordre public à leurs intérêts privés avec la complaisance de certains juges.

La CSN soumet donc qu'un véritable Code du travail devrait, entre autres, couvrir l'ensemble de la relation de travail (individuelle et collective), et permettre de soustraire aux tribunaux ordinaires tout le domaine des relations de travail.

Norbert Rodrigue, président

La Confédération des syndicats nationaux

Ottawa, le 14 mars 1978.

1. RELATIONS DE TRAVAIL

Partie V du Code, Relations industrielles

LES UNITÉS DE NÉGOCIATION

La CSN revendique le droit des travailleurs de former des unités naturelles de négociation appropriées et viables

Le Code canadien du travail pose comme suit le principe de la liberté syndicale:

Article 110 (1) — Tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.

La liberté syndicale, soutient la CSN, ne peut être dissociée de la formation des unités de négociation et, à son avis, toute unité naturelle de négociation, appropriée et viable, devrait être reconnue; en d'autres termes, à l'intérieur du régime syndical canadien, un syndicat représentatif au sens du code fédéral, qui répond aux critères qui viennent d'être mentionnés, devrait être accrédité comme agent négociateur des travailleurs d'une telle unité.

Les unités naturelles de négociation peuvent être de différentes tailles, selon le choix des travailleurs, mais la liberté syndicale exige, à moins d'en fausser le sens profond, qu'aucun secteur industriel ne devienne un secteur captif. La CSN croit avoir démontré que le projet de loi C-8, en traitant des conseils de syndicats, donne malheureusement une orientation dans ce sens.

La définition de l'unité de négociation, dans le code fédéral, prête à équivoque; en effet, au lieu de s'en tenir aux critères de base de l'unité, on appuie, d'une part, sur le pouvoir discrétionnaire du CCRT et, d'autre part, on reconnaît d'avance comme unité appropriée n'importe quelle unité de négociation décrite dans une convention collective, que le syndicat signataire de la convention soit accrédité ou non. L'expérience enseigne, de plus, que certaines accréditations ont été modifiées par les parties sans l'autorisation du CCRT, et que d'autres accréditations auraient besoin de mises à jour périodiques ne serait-ce, pour ne citer qu'un exemple, que parce que des changements technologiques ont chambardé la hiérarchie et les exigences des fonctions.

Voici le texte de la définition du Code:

(107) — alinéa de l'unité de négociation

"unité de négociation" désigne une unité

- a) que le Conseil a jugée habile à négocier collectivement, ou*
- b) à laquelle s'applique une convention collective.*

La CSN propose, pour les raisons qu'elle vient de donner, que la définition du Code soit abrogée par le projet de loi C-8 et remplacée par la définition suivante:

"unité de négociation" désigne

toute unité de négociation appropriée et viable.

Les pouvoirs du CCRT sont définis ailleurs dans le Code et la CSN ne les conteste pas, mais si la définition proposée de l'unité de négociation était acceptée, les pouvoirs du CCRT seraient exercés à la lumière des critères suggérés, ce qui, à notre avis, serait conforme aux dispositions fondamentales de la convention internationale no. 87 (Liberté syndicale et protection du droit syndical) que le Canada, comme membre de l'Organisation internationale du travail (Genève) a ratifiée il y a quelques années. Le troisième *Considérant* du préambule du Code canadien du travail (Partie V — Relations industrielles) confirme cette ratification et se lit comme suit:

Considérant que le gouvernement du Canada a ratifié la Convention no. 87 de l'Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et qu'il s'est engagé à cet égard à présenter des rapports à cette Organisation (...)

Dans son mémoire au Cabinet fédéral (8 décembre 1977), la CSN a exposé plus en détail sa position sur les unités de négociation et cité un certain nombre d'exemples pour appuyer son point de vue. Le ministère fédéral du travail a opposé une fin de non-recevoir à nos propositions. La CSN s'adresse maintenant à votre comité parlementaire ayant confiance qu'il prêtera une oreille attentive aux propositions soumises.

LES PROCÉDURES D'ACCRÉDITATION

La CSN doit aborder un autre sujet que, selon elle, le Bill C-8 complique bien inutilement par une référence aux constitutions syndicales. L'article 47 du projet de loi C-8 (nouveau) ne peut en effet qu'ouvrir la porte à des procédures interminables en matière d'accréditation dans ce sens qu'il modifie certaines conditions des demandes en accréditation que le code actuel et le Règlement du CCRT ont pourtant clarifiées d'une manière satisfaisante. Le code actuel est déjà, sur quelques questions, le *klondike* de certains avocats; pourquoi les gaver davantage?

De quoi s'agit-il au juste? Il s'agit de formalités, de conditions simples à remplir pour fins de représentation d'une requête en accréditation au CCRT par un syndicat mandaté à cette fin par des travailleurs qui l'ont choisi. Le code actuel et le Règlement du CCRT tiennent compte qu'il ne s'agit pas d'autre chose; d'autre part, il est de notoriété publique que, dans de telles circonstances, les constitutions syndicales ne peuvent s'appliquer intégralement étant donné les délais d'enquête, d'audition, de décision, d'avis de négociation, de négociations, etc...

Le premier paragraphe de l'article 29 du Règlement du CCRT, approuvé par le Gouverneur général en conseil stipule la règle suivante:

29.(1) *Aux fins d'une demande d'accréditation, la preuve qu'un employé est membre d'un syndicat doit être présentée par écrit et comprendre:*

a) une preuve que l'employé est, au cours de la période qui a commencé le premier jour du troisième mois précédant le mois civil au cours duquel la demande est présentée et qui s'est terminé à la date de la présentation de la demande, devenu membre du syndicat

i) en signant une demande d'adhésion ou tout autre document acceptable au Conseil, et

ii) en payant en son propre nom au moins deux dollars qui représente soit le droit d'adhésion syndicale, soit le montant d'un mois de cotisation au cours de la période susmentionnée; ou

b) une preuve que l'employé est membre depuis longtemps du syndicat et a, en son propre nom, payé pas moins du montant de la cotisation d'un mois, soit au moins deux dollars, au cours de la période fixée.

La CSN estime que ce texte est simple et raisonnable. Il est ici question de *membre* alors que sous l'ancien code il était question de *membre en règle*, ce qui avait causé des difficultés et avait même provoqué une cause qui s'était rendue jusqu'à la Cour Suprême du Canada. (Metropolitan Life -vs- Operating Engineers).

Historiquement, la formalité la plus simple qui ait été en vigueur au Canada remonte à 1944 et en voici le texte pertinent reproduit de l'arrêté ministériel C.P. 1003, adopté sous l'empire de la Loi des mesures de guerre (article 5):

Aux fins du présent article, un travailleur sera considéré comme membre d'un syndicat ouvrier s'il a demandé par écrit au syndicat ouvrier de choisir ou de nommer des représentants-négociateurs en son nom.

Soit dit en passant, cet arrêté ministériel C.P. 1003 s'inspirait largement du Wagner Act, loi fédérale américaine de 1935.

La CSN se croit donc pleinement justifiée de demander le retrait de l'article 47 du Bill C-8, article dont personne ne semble connaître la source.

Le Règlement actuel du CCRT pourrait causer des difficultés pour beaucoup moins, s'il était, par exemple, modifié brusquement en augmentant le montant de deux dollars. Ce montant minimum relié à une campagne d'organisation et à la présentation d'une requête en accréditation, a été entériné dans beaucoup de constitutions syndicales, ou encore dans des règlements syndicaux, et il apparaît sur des milliers de cartes d'adhésion en circulation. Que de procédures, de concordance à faire, dans bien des cas, soit à l'occasion de congrès, soit à l'occasion d'assemblées générales statutaires!

LES CONSEILS DE SYNDICATS

La CSN considère inadmissible le pouvoir du CCRT d'imposer des conseils de syndicats

Le Code canadien du travail (Partie V, article 130) prévoit que deux syndicats ou plus peuvent, s'ils le désirent, former un conseil de syndicats et déléguer à ce conseil le pouvoir d'agir, en leur nom et au nom de leurs membres, à titre d'agent négociateur. Le conseil de syndicats lui-même (et non pas les syndicats qui l'ont formé) peut alors présenter une demande d'accréditation au Conseil canadien des relations du travail (CCRT) et produire, entre autres, les résolutions syndicales autorisant sa formation et lui déléguant le pouvoir d'agir comme agent négociateur unique. Les règles ordinaires de l'accréditation s'appliquent par la suite et le CCRT rend sa décision.

Dans ces conditions, selon les dispositions du Code fédéral telles que comprises par la CSN, le CCRT accréditera ou non le conseil de syndicats ainsi formé, mais il ne peut en changer la structure de manière à y inclure d'autorité, par exemple, un autre syndicat du même secteur industriel qui désire rester autonome. A l'heure actuelle, les conseils de syndicats ne peuvent être formés que sur une base volontaire.

A la connaissance de la CSN, l'interprétation qui précède n'est pas contestée.

La CSN va plus loin. Elle soumet que rien, dans l'actuel article 130 du Code canadien du travail, n'interdit au CCRT, ni au ministère fédéral du travail, d'encourager et de tenter de convaincre des syndicats d'un même secteur industriel (transport aérien, par exemple) de former un conseil de syndicats au sens du Code en vue, disons, d'améliorer le régime des négociations collectives. Si les syndicats impliqués se laissent convaincre, ils consentiront à former un tel conseil et ce sera leur choix; si, d'autre part, les mêmes syndicats, déjà accrédités, préfèrent conserver leur accréditation, ne pas la transférer à un conseil de syndicats et examiner plutôt d'autres méthodes d'amélioration des négociations collectives, ils pourront faire leurs suggestions. Certains points pourraient bien exiger la présence du patronat. A défaut d'entente, le statu quo sera maintenu.

Le Ministre du travail du Canada et ses hauts fonctionnaires soutiennent qu'il n'est aucunement question, en modifiant le Code fédéral, d'établir une procédure visant à imposer un conseil de syndicats à des syndicats qui n'en veulent pas. **Si tel est le cas, la CSN ne voit aucune raison d'apporter la moindre modification à l'actuel article 130 du Code canadien du travail.** Pourtant, on propose d'abroger dans cet article la disposition de liberté syndicale en vertu de laquelle un conseil de syndicats ne peut être formé que sur une base volontaire.

Lorsqu'il a proposé à la Chambre des Communes (13 décembre 1977) l'adoption en deuxième lecture du projet de loi C-8 (Loi modifiant le Code canadien du travail), le Ministre du travail du Canada a commenté comme suit la modification concernant les conseils de syndicats

En ce qui concerne les répercussions structurelles, nous voulons promouvoir des négociations au niveau de chaque secteur de l'industrie lorsque c'est possible. Nous pouvons atteindre cet objectif en partie grâce à des mesures législatives et, de fait, c'est ce

que nous proposons dans certaines modifications à la Partie V. Les députés noteront que nous voulons permettre au Conseil canadien des relations du travail de promouvoir le groupement des négociations dans certaines circonstances et de demander aux syndicats, et même de les exhorter dans des circonstances précises, à former un conseil de syndicats ouvriers aux fins des négociations collectives.

Débats des Communes, 13 décembre 1977, p. 1833.

Ce langage est sibyllin; il ne semble pas indiquer, toutefois, que le gouvernement fédéral songe à conférer au CCRT le pouvoir d'imposer un conseil de syndicats à certains syndicats d'un même secteur industriel qui n'en voudraient pas ou encore qui s'opposeraient à être inclus d'autorité dans un conseil déjà formé. Le CCRT ne pourrait, à première vue, que *demander, exhorter...*; rien ne s'y oppose à l'heure actuelle. **La CSN, dans ces conditions, ne peut que répéter que, si tel est le cas, il n'y a aucune raison de modifier l'article 130 du Code canadien du travail.**

La situation n'est malheureusement pas aussi claire qu'on veut bien le dire. En quoi consiste donc la modification proposée à l'article 130 du Code canadien du travail? Elle consiste, on ne peut le nier, dans l'abrogation d'un alinéa protecteur de la liberté syndicale.

La CSN se voit ici dans l'obligation de citer le texte anglais de l'alinéa que l'on supprime (alinéa (b) de 130 (2)) vu la contradiction que contient la traduction française du même texte. En effet, le texte anglais, texte original, réfère correctement à un conseil de syndicats alors que la traduction française réfère à l'unité de négociation.

Voici donc le texte anglais de l'alinéa (b) du paragraphe 130 (2), alinéa que le projet de loi C-8 propose d'abroger

130 (2) *The Board may certify a council of trade unions as the bargaining agent for a bargaining unit where the Board is satisfied that*

a) (...)

b) *each of the trade unions forming the council of trade unions has granted appropriate authority to the council of trade unions to enable it to discharge the duties and responsibilities of a bargaining agent under this Part.*

Quelle première conclusion peut-on tirer de l'abrogation de l'alinéa (b) ci-dessus? Il saute aux yeux que le CCRT, en procédant à l'examen d'une requête en accréditation soumise par un conseil de syndicats, n'aura plus l'obligation formelle de vérifier auprès des syndicats impliqués s'ils ont vraiment transféré au conseil syndical requérant les pouvoirs d'agir en leur nom et au nom de leurs membres en qualité d'agent négociateur unique. L'enquête pourrait être sommaire, surtout si aucune objection patronale n'est soulevée. Mais il y a plus. La CSN soumet qu'il pourra se présenter des cas où il y aura violation flagrante de la liberté syndicale. En effet, comme le Code, tel qu'amendé, n'exi-

gera plus qu'un syndicat ait consenti à faire partie d'un conseil de syndicats, le CCRT pourra, d'autorité, inclure, après l'avoir convoqué et entendu, tel syndicat dans le conseil de syndicats qui lui aura présenté une requête en accréditation.

Où veut-on en venir? Supposons que le CCRT *exhorte* (comme le suggère le ministre du travail) trois syndicats des lignes aériennes à former un conseil de syndicats et que l'un des trois syndicats s'y oppose; les deux syndicats consentants pourront quand même former un conseil de syndicats et ce conseil pourra présenter une requête en accréditation au CCRT (article 130-1). Les pouvoirs conférés au CCRT, en vertu de l'article 118 du Code (Pouvoirs du Conseil) lui permettent, entre autres choses,

118 (o) - d'adjoindre une partie à la procédure à tout stade de celle-ci.

Le CCRT, dans ces circonstances, pourra donc convoquer le troisième syndicat, l'adjoindre comme partie à la procédure et lui demander d'exposer les raisons pour lesquelles il ne devrait pas faire partie du conseil de syndicats. Comme le CCRT aura déjà, préalablement à la requête en accréditation, *exhorter* les trois syndicats des lignes aériennes à former un conseil de syndicats en indiquant qu'à son avis ce conseil à trois serait approprié pour fins de négociations collectives, il y a forte présomption que le syndicat réfractaire sera inclus (son consentement n'étant plus requis) dans la structure du conseil de syndicats et que ce conseil sera ensuite accrédité. Non seulement, en pareil cas, y aura-t-il eu violation flagrante de la liberté syndicale, mais la CSN se demande aussi comment un syndicat ainsi encadré pourra jamais reprendre son autonomie et comment ses membres pourront jamais changer d'allégeance si tel était leur désir. Ce néo-corporatisme ne pourrait que devenir rapidement intolérable. Pourtant, en agissant ainsi, le CCRT n'aura pas excédé sa compétence puisqu'il aura agi en vertu d'un nouveau pouvoir que le projet de loi C-8, s'il est adopté, lui aura conféré.

Le paragraphe 130(2) du Code canadien du travail est modifié par l'article 49 du projet de loi C-8 dans le sens ci-haut exposé. **La CSN s'estime donc pleinement justifiée de réclamer le retrait pur et simple de cet article 49 du projet de loi C-8.**

LE MAINTIEN DES SALAIRES, CONDITIONS D'EMPLOI, ETC..., SOUS RÉSERVE DE CERTAINES CONDITIONS, À COMPTER DE LA DATE DE LA DEMANDE D'ACCRÉDITATION

L'article 45 du projet de loi C-8 ajoute un nouveau paragraphe à l'actuel article 124 du Code canadien du travail et l'article 52 du même projet de loi C-8 apporte une légère modification au paragraphe (b) de l'article 148 du Code.

Si les modifications proposées dans le projet de loi C-8 étaient adoptées, il en découlerait, entre les deux articles ici mentionnés, de l'avis de la CSN, une contradiction qui pourrait être grave de conséquences. Cette contradiction n'est sans doute pas voulue et le ministre du travail du Canada acceptera volontiers, croyons-nous, de recommander une rédaction nouvelle et claire de ces textes.

Le premier alinéa du nouveau paragraphe (4) ajouté à l'article 124 du Code par le projet de loi C-8 donne satisfaction à une revendication fort légitime présentée à maintes reprises par le mouvement syndical et la CSN s'en réjouit parce qu'il aura pour effet de réduire le nombre de pratiques déloyales dont sont encore victimes bien des travailleurs lorsqu'ils ont adhéré au syndicat de leur choix et appuient une demande d'accréditation syndicale. Voici le texte de cet alinéa:

(4) Lorsqu'un syndicat présente une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité en conformité du présent article, l'employeur des employés de l'unité ne peut, après avoir reçu avis de la présentation de la demande, modifier l'échelle des salaires, ni aucune autre condition d'emploi, ni les droits ou privilèges de ces employés jusqu'à ce que (...)

La date à laquelle réfère l'alinéa qui vient d'être cité est la date de la réception par l'employeur de l'avis de la présentation d'une demande d'accréditation syndicale, et c'est là le progrès sur la situation actuelle, mais par malheur et sans doute par inadvertance le projet de loi C-8 maintient, à l'article 148 du Code, la date de la mise en demeure de négocier faite par le syndicat à l'employeur concerné; cette date de mise en demeure est forcément, selon le Code, postérieure à l'accréditation du syndicat. C'est entre la date d'une demande d'accréditation et la date où l'accréditation est accordée (ce peut être long) qu'un employeur hostile provoque des délais, a recours à des pratiques déloyales ou modifie des conditions de travail.

La CSN doit aussi noter qu'un des alinéas du nouveau paragraphe de l'article 124 du Code, tel que proposé dans le projet de loi C-8, limite à 30 jours de la date de l'accréditation du syndicat l'application de la norme qui vient d'être citée, alors que l'article 148 du Code maintient sans modification, cette fois-ci avec raison, une période plus longue susceptible de s'étendre, en deux mots, au droit de recourir, selon le cas, à la grève ou au lock-out. Il peut y avoir dérogation à la règle sur accord des parties.

La CSN a remarqué avec inquiétude que le projet de loi C-8 supprime l'accord des parties en rapport avec la modification possible de certaines conditions de travail durant les procédures d'accréditation, de négociation ou de conciliation. Le projet de loi C-8, conséquemment, pour des raisons que la CSN ne parvient pas à comprendre, jette dans les esprits la confusion la plus totale sur un aspect vital de l'exercice du droit d'association.

La CSN puise donc dans les deux articles du Code modifiés par le projet de loi C-8 (124 (4) et 148) les éléments de progrès qui, à son avis, devraient être fusionnés dans un seul paragraphe afin d'atteindre, sauf avis contraire, le but que semble avoir visé le gouvernement fédéral.

Nouveau texte proposé par la CSN

Code - 124 (4)

Lorsqu'un syndicat présente une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité en conformité du présent article, l'employeur des employés de l'unité ne peut, après avoir reçu avis de la présentation de la demande, modifier l'échelle des salaires, ni aucune autre condition d'emploi, ni les droits ou privilèges de ces employés, ni aucun droit ou privilège de l'agent négociateur

- a) jusqu'à ce que le syndicat ait retiré sa demande ou que le conseil l'ait rejetée, ou
- b) jusqu'à ce que le syndicat accrédité ait conclu directement avec l'employeur une convention collective de travail, ou
- c) jusqu'à ce que les conditions des alinéas 180 (1) a) à d) aient été remplies,
- d) à moins que, au cours de chaque période ci-haut définie, l'agent négociateur ne consente à la modification de tel salaire ou telle condition d'emploi, de tel droit ou privilège.

Ce nouveau texte remplacerait le paragraphe (4) de l'article 124 du projet de loi C-8 et, dans ces conditions, le paragraphe (b) de l'article 148 du Code pourrait être abrogé.

ILLÉGALITÉ DES GRÈVES ET LOCK-OUT NOUVEAU POUVOIR CONFÉRÉ AU CCRT

Le projet de loi C-8 (nouveaux articles 182, 183 et 183.1) confère au Conseil canadien des relations du travail un nouveau pouvoir: le pouvoir d'émettre des ordonnances, après avoir donné aux parties la possibilité de se faire entendre, dont le but est de mettre fin à une grève jugée illégale ou, selon le cas, à un lock-out jugé illégal.

Même si la CSN considère que le droit de grève ne devrait pas être réglementé, elle considère que le CCRT est mieux placé qu'une cour régulière de justice pour porter un jugement sur ces conflits. De plus, d'une part, les parties seront entendues et, d'autre part, la procédure sera moins formaliste, plus expéditive et moins dispendieuse. Elle sera aussi, peut-on prévoir, plus efficace si l'on s'en rapporte au règlement récent de la grève illégale du personnel des traversiers (2,500 personnes - B.C. Ferry), où un pouvoir de même nature que celui que le gouvernement fédéral propose de conférer au CCRT a été exercé avec beaucoup de perspicacité et de jugement par la Commission des relations de travail de cette province, présidée par Me Paul C. Weiler.

La CSN approuve également qu'aucune poursuite ne puisse être intentée à l'avenir sans l'autorisation écrite du CCRT sur ces questions comme sur les autres questions traitées dans la partie V du Code canadien du travail.

Il reste un autre problème majeur, non réglé équitablement, celui des appels des décisions du CCRT devant la Cour fédérale, sur les faits comme sur les questions de droit. Il semble que l'on devrait revoir ici, en rapport avec le sujet qui vient d'être traité, l'article 122 de la

partie V du Code canadien du travail et **limiter les appels exclusivement aux questions de droit**. Cette protection est expressément accordée, sans la moindre équivoque, dans le Code du travail de la Colombie-Britannique, à la Commission des relations de travail de cette province.

Cette question des appels à la Cour fédérale n'est pas, dans l'esprit de la CSN, reliée uniquement à la question qui vient d'être traitée. Elle expose plus longuement son point de vue dans les pages qui suivent.

LES APPELS À LA COUR FÉDÉRALE

La CSN rappelle tout d'abord brièvement que l'application de la législation du travail au Canada, fédérale ou provinciale, est confiée depuis plus d'un quart de siècle à des tribunaux spécialisés, organismes à la fois administratifs et quasi-judiciaires. Ces organismes, appelés le plus souvent *conseils* ou *commissions*, ont des pouvoirs d'enquête très étendus vu la complexité des rapports individuels et collectifs du travail; de plus, le législateur leur confère un pouvoir discrétionnaire très souple afin qu'ils puissent rendre des décisions appropriées, selon le droit et l'équité, sur les nombreux cas d'espèce qui relèvent de leur compétence.

Les tribunaux du travail, peu importe le nom qu'on leur donne, se composent d'ordinaire de personnes spécialisées en relations industrielles (pas nécessairement des juristes) et leur mode de nomination varie selon les codes du travail. La procédure, devant ces tribunaux, est moins formaliste que devant une cour régulière de justice; elle est aussi, dans des circonstances normales, plus expéditive et moins dispendieuse.

La pratique ne confirme pas toujours cette belle théorie. La CSN a constaté à maintes reprises, en effet, que l'application du Code canadien du travail a donné lieu à des délais beaucoup trop longs et que les possibilités d'appel des décisions du CCRT sont beaucoup trop nombreuses. La procédure est alors très lente (*justice delayed, justice denied*) et très dispendieuse. Des correctifs, de l'avis de la CSN, s'imposent.

Le projet de loi C-8 annonce, il est vrai, que le gouvernement fédéral pourra nommer plusieurs nouveaux vice-présidents au CCRT, mais comme, d'autre part, on ajoute de nouvelles responsabilités au Conseil, la CSN a la conviction que la situation ne sera pas améliorée.

En matière d'appels, un employeur hostile à la présence d'un syndicat dans son entreprise peut, à l'heure actuelle, en contestant une décision du CCRT, interjeter appel à la Cour fédérale, invoquer à peu près n'importe quelle question de fait ou de droit et même, s'il perd en appel, forcer la procédure jusqu'en Cour suprême. Cet employeur peut ainsi, d'une part, paralyser l'exercice du droit d'association de ses employés, empêcher le syndicat de leur choix, accrédité par le CCRT, de négocier et conclure en leur nom une convention collective de travail et il peut aussi, d'autre part, le Code canadien du travail sous le bras, retarder indéfiniment la réinstallation dans leurs fonctions d'un ou plusieurs employés qui auraient été congédiés, d'après le CCRT, pour activités syndicales.

A l'appui de ce qui vient d'être exposé, la CSN croit utile de citer, à titre d'exemples, deux causes qui, suite à des décisions du CCRT, ont été portées en appel à la Cour fédérale et, de là, en Cour suprême, la première en rapport avec une accréditation syndicale et la deuxième en rapport avec des congédiements pour activités syndicales.

1.- Cause Transair: Il s'agit ici de l'accréditation d'un syndicat par le CCRT. Les appels à la Cour fédérale et à la Cour suprême n'ont porté que sur des détails reliés à quelques faits simples. L'employeur, en résumé, désirait faire exclure d'une unité de négociation une occupation secondaire incluse par le CCRT. L'employeur a perdu sa cause, mais il importe de s'arrêter ici à quelques dates susceptibles de faire réfléchir :

- a) audition de la cause devant le CCRT: 13 et 14 décembre 1973 et 24 janvier 1974
- b) décision du CCRT: avril 1974
- c) jugement de la Cour fédérale: octobre 1974
- d) jugement de la Cour suprême: fin mai 1976.

2.- Cause Central Broadcasting: Il s'agit ici de 21 congédiements. La décision du CCRT fait ressortir que 18 employés avaient été congédiés pour activités syndicales et qu'ils devaient être réinstallés dans leurs fonctions. Cette cause s'est rendue en Cour fédérale et en Cour suprême. La décision du CCRT, en résumé, a été maintenue par la Cour suprême. Comme dans la première cause (Transair) citée plus haut, voici quelques dates susceptibles de faire réfléchir:

- a) congédiements: 2 décembre 1974
- b) décision du CCRT: 19 février 1975
- c) jugement de la Cour fédérale: 14 mai 1975
- d) jugement de la Cour suprême: 29 juin 1976.

A la lumière des faits qui viennent d'être exposés, **la CSN en est venue à la conclusion que les appels des décisions du CCRT devraient être entendus exclusivement devant la Division des appels de la Cour fédérale et être limités aux deux motifs suivants:**

- a) déni de justice
- b) excès de compétence.

Une disposition législative à cette fin remplacerait le premier paragraphe de l'article 122 du Code canadien du travail. Dans ces conditions, il ne pourrait donc y avoir appel des décisions du CCRT ni devant la Division de première instance de la Cour fédérale, ni devant aucune cour provinciale. Ce dernier point, implicitement contenu dans le Code canadien du travail, devrait être précisé davantage, semble-t-il, pour éviter tout doute.

NON DISCRIMINATION ET RECOURS DES MEMBRES

La CSN note dans la formulation des obligations créées par les articles 50, 59 et 69 une rédaction prudente se référant aux termes du "duty of fair representation" déjà élaboré par les tribunaux supérieurs.

La CSN note particulièrement que l'article 59 prohibe la discrimination dans l'application des statuts et règlements **que le syndicat a lui-même élaborés**. Telle formulation, de l'avis de la CSN, respecte les dispositions de la convention internationale no. 87 portant sur la liberté syndicale et ratifiée par le Canada.

La CSN croit cependant qu'il est équitable et didactique de définir la discrimination aux fins de l'application de l'article 50 des amendements. **Elle propose donc de donner au mot *discrimination* la signification contenue dans la Déclaration canadienne des droits de l'homme.**

INGERENCE DANS LES FINANCES DES SYNDICATS

Un amendement au code traite à l'article 72 de l'accès à l'état des finances. Cependant, la formulation du texte prévoit davantage le droit d'obtenir une copie des états détaillés plutôt qu'une simple connaissance.

La CSN questionne franchement les objectifs inavoués d'un tel amendement; on sait l'intérêt que représente pour un employeur le fait de connaître l'état détaillé des finances du syndicat avec qui il se prépare à . . . négocier.

D'autre part, il s'agit d'une ingérence des autorités publiques dans les affaires internes des syndicats et des employeurs. Deux maux ne font pas un bien! **La CSN s'oppose à une telle ingérence.**

Faut-il rappeler que les syndicats qui peuvent élaborer leurs propres statuts et règlements peuvent prévoir et de fait prévoient, l'accès à l'état des finances. Généralement, les syndicats exigent qu'en saine démocratie, un membre qui veut s'informer doive être présent à l'assemblée générale. Le présent amendement autorise tout membre, même s'il ne participe pas aux assemblées, de requérir copie, par simple avis expédié par le "courrier de la Reine".

Enfin, le fait de connaître l'état financier d'une association d'employeurs n'a pas les mêmes conséquences que le fait de connaître l'état financier d'un syndicat.

RÈGLEMENT DE LA PREMIÈRE CONVENTION

(Article 63 du projet de loi C-8 qui devient 171.1)

La CSN croit qu'il s'agit là d'un article souhaitable pour briser la résistance à la reconnaissance syndicale de certains employeurs, résistance qui se manifeste non seulement au cours des procédures d'accréditation mais aussi lors de la négociation.

Toutefois, elle est d'avis que cette procédure d'arbitrage ne devrait être amorcée qu'à la demande du syndicat et, pour accélérer le mécanisme, elle propose d'éliminer l'enquête proposée à 171.1(1).

Il faut également prévoir que les dispositions concernant le protocole de retour au travail fasse partie du mandat de l'arbitre.

Enfin, la loi devrait prévoir que, dès la requête, la grève ou le lock-out prennent fin.

AUTRES MESURES RÉCLAMÉES PAR LA CSN

Le précompte syndical obligatoire

Pour terminer sur la partie V, la CSN rappelle ses principales autres revendications dont on ne trouve aucun écho dans le projet de loi.

Plusieurs grèves des dernières années, notamment celle de United Aircraft au Québec, ont démontré qu'un employeur pouvait résister (même en recevant des subventions provinciales et fédérales) à une coutume largement établie dans le domaine des relations de travail au Canada. Il s'agit la plupart du temps d'empêcher une véritable vie syndicale en maintenant une certaine division chez les travailleurs, les uns acceptant d'être membres et les autres recevant les bénéfices de la convention négociée par la majorité sans participer au financement des activités syndicales.

L'obligation du précompte syndical dans la loi permettrait d'enlever de la table des négociations une question qui permet à certains employeurs récalcitrants de s'en servir comme outil d'échange. La loi pourrait ainsi éviter des conflits absolument inutiles.

Des dispositions contre les briseurs de grève

Le régime juridique accorde des droits mais aussi généralement fait obligation aux autres de respecter ces droits. Dans le cas de grève, le Code du travail permet la grève explicitement, de même que le Code criminel depuis 1872, mais personne n'a d'obligation de respecter ce droit. Des briseurs de grève viennent voler des emplois à ceux qui exercent leur droit légitime de faire grève. Cette situation est source de violence. Comment se surprendre lorsque des travailleurs se révoltent contre ceux qui viennent leur voler leurs jobs. Et par la suite on voit toute la kyrielle des interventions judiciaires et policières, et cela est causé uniquement parce que le droit de grève n'a pas été respecté.

Nous croyons qu'une loi anti-scabs doit tout simplement prohiber la production de l'employeur durant une grève ou un lock-out. Il doit être aussi clairement indiqué dans cette loi que les tâches accomplies par les travailleurs en conflit ne peuvent, pour la durée de celui-ci, être occupées par d'autres.

Le retour du salarié à son emploi après un conflit

Le protocole de retour au travail constitue souvent un obstacle majeur pour mettre fin à un conflit. Il arrive que des conflits se prolongent parce que l'employeur entend profiter du règlement pour ne pas re-

prendre à son emploi certains syndiqués, bien sûr parmi les plus militants. Le droit de grève est sacré et il devrait être interdit qu'un employeur puisse pénaliser certains syndiqués qui l'ont exercé. **La CSN réclame qu'à la fin d'un conflit tout salarié ait le droit de recouvrer son emploi de préférence à toute personne qui n'était pas un salarié de l'entreprise avant la grève ou le lock-out.**

Des mesures pour faciliter la syndicalisation

- Emission d'ordonnances d'accréditation par les directeurs régionaux du CCRT dans les cas non contestés

Un moyen simple et pratique d'accélérer les procédures d'accréditation syndicale serait, de l'avis de la CSN, de conférer aux directeurs régionaux du CCRT le pouvoir d'émettre des ordonnances d'accréditation dans les cas non contestés, c'est-à-dire dans les cas où aucune objection préliminaire en droit n'est soulevée, où le statut d'un syndicat requérant est bien établi, où la majorité des travailleurs, dans une unité de négociation appropriée, est représentée par le syndicat requérant et où les divergences de vue entre les parties, s'il en existe, ne portent que sur l'inclusion ou sur l'exclusion de certaines fonctions en rapport avec l'unité de négociation proposée.

Sur cette dernière question, la jurisprudence établie par le CCRT est suffisamment claire pour permettre aux directeurs régionaux de procéder avec diligence. Cette innovation réduirait au minimum, dans les cas non contestés, les délais d'accréditation et les dépenses à défrayer par les parties.

- Accessibilité à la liste des employés

Nous proposons que pour favoriser les contacts avec le personnel, l'employeur soit tenu de fournir la liste de ses employés, incluant l'adresse et l'occupation, lorsqu'il n'y a pas d'accréditation syndicale, à la requête de toute centrale reconnue comme étant de bonne foi, même s'il n'y a pas dépôt de requête en accréditation.

- Pas de congédiement pour activités syndicales sans autorisation préalable

Le Code du travail devrait être un instrument efficace pour permettre l'exercice du droit d'association. Trop souvent hélas! il n'atteint pas ce but. Ainsi, en matière de congédiement ou autres mesures disciplinaires, en cours d'organisation syndicale, le Code du travail ne prévoit que le remède, s'il y a remède, mais ce ne sera qu'après plusieurs mois et même dans certains cas au-delà d'une année après le congédiement.

Pendant tout ce temps, l'employeur en beaucoup de cas a réussi à briser les reins de l'organisation syndicale, a réussi à faire peur suffisamment aux autres travailleurs pour les rendre "dociles".

Nous estimons qu'il est temps que cette situation cesse et croyons que des mesures efficaces doivent être adoptées en conséquence.

De nombreux employeurs, particulièrement dans les moyennes et petites entreprises, opposent une résistance active à l'exercice par leurs employés, du droit d'association. Un employé qui compte bien souvent des années de loyaux services est congédié sous des prétextes fallacieux, mais en fait c'est qu'il participe à la mise sur pied d'un syndicat.

La législation actuelle prévoit un recours à l'employé, recours qui prend beaucoup de temps et qui donne très peu satisfaction. **Avant de congédier un employé ou de prendre toute autre mesure disciplinaire, la loi devrait spécifier que l'employeur est tenu d'obtenir à l'avance une décision du directeur régional après qu'il aura entendu les parties.** On pourrait faire l'exception du cas où un employé est accusé devant le tribunal d'un crime punissable par le code criminel, en autant qu'il s'agisse d'un crime en relation avec le travail. Le droit de l'employé au même recours demeurerait mais l'employeur pourrait dans ce dernier cas être justifié d'agir avant l'autorisation du directeur régional.

Comme nous le disions plus haut, les congédiements en cours d'organisation syndicale se font généralement par l'employeur pour faire peur aux autres employés et les empêcher d'exercer leur droit.

Certains pourront nous objecter que si la loi allait dans le sens réclamé, ce serait fouler aux pieds les droits de gérance des employeurs. C'est un faux argument. Nous soutenons que les droits de gérance seront autant respectés qu'aujourd'hui. **La seule différence sera que le directeur régional pourra empêcher le congédiement avant qu'il ne s'effectue plutôt que d'ordonner après coup la réinstallation de l'employé.**

C'est là une mesure concrète et pratique qui favorisera l'exercice du droit d'association. Nous estimons donc que le gouvernement devrait légiférer rapidement sur cette question.

2. SECURITE DU PERSONNEL

Partie IV du Code, Sécurité du personnel

Dans le Code actuel la sécurité du personnel ne concerne que l'employeur sauf pour les précautions que les travailleurs doivent prendre

Les articles 29 à 37 du projet de loi C-8 marquent un net progrès par rapport à la législation actuelle. La partie IV du Code, en effet, est archaïque à plusieurs égards:

Le devoir de l'employé est de

- a) *prendre toutes les précautions raisonnables et nécessaires pour assurer sa propre sécurité et celle de ses collègues et,*
- b) *à tous les moments opportuns, utiliser les dispositifs et porter les vêtements ou les accessoires destinés à sa protection et que lui fournit l'employeur ou que la présente partie l'oblige à utiliser ou à porter.*

(article 82).

L'employeur, lui, a le devoir de diriger une entreprise... de manière à ne pas mettre en danger la sécurité ou la santé de toute personne employée... et d'adopter et suivre des méthodes et techniques raisonnables destinées à prévenir ou diminuer le risque de lésion professionnelle...

(article 81).

Un agent de sécurité peut, dans l'exercice de ses fonctions, inspecter et examiner livres et dossiers... exiger des informations... prendre ou prélever à des fins d'analyse des échantillons de matériaux et des substances utilisées ou manipulées par des employeurs, à condition d'informer l'employeur ou son représentant de toute prise ou prélèvement... interroger tout employé hors la présence de l'employeur...

(article 91).

Les renseignements qu'il obtient sont confidentiels

(article 93).

L'agent de sécurité qui estime qu'un endroit, une substance ou une chose, ... constitue une source de danger imminent...

a) *doit avertir de ce danger l'employeur ou la personne qui dirige l'opération...*

b) *peut... interdire l'utilisation de cet endroit, cette substance ou chose...*

Il doit alors apposer un avis dans l'endroit ou sur la substance ou la chose...

(article 94).

L'employeur peut exiger que l'agent de sécurité soumette sa directive à un magistrat...

Le magistrat... doit s'enquérir des circonstances qui l'ont motivée (la directive) et de sa nécessité, (donc fardeau de la preuve à l'agent de sécurité)

(article 95).

Si au cours d'une inspection, un agent de sécurité donne des directives, il peut y avoir appel à l'agent régional de sécurité qui doit modifier, annuler ou confirmer la directive... après avoir fourni à l'employeur ou à son représentant l'occasion de se faire entendre

(article 96).

La peine est d'au plus \$5,000 ou un emprisonnement d'au plus un an ou les deux à la fois

(article 97).

Aucune poursuite ... ne doit être intentée sans le consentement du ministre

(article 98).

Autrement dit, la sécurité des travailleurs ne concerne que l'employeur sauf pour les précautions que les travailleurs doivent prendre. L'employeur est l'interlocuteur unique vis-à-vis les autorités publiques dans ce domaine. Sauf en cas de danger imminent où une directive doit être affichée, les rapports des agents de sécurité sont confidentiels et remis à l'employeur. En cas de contestation d'une directive d'un agent de sécurité devant le magistrat, le fardeau de la preuve incombe à l'agent de sécurité. Les pénalités sont très faibles en regard du coût social des dommages possibles.

Des amendements constituent un progrès...

C'est donc en comparaison de cette loi désuète que nous considérons que les amendements constituent un progrès. En effet, ils introduisent

- le principe du refus de travailler en cas de danger imminent
- les inspections en présence de l'employé et du représentant du syndicat s'il y en a un
- les rapports à l'employeur et à l'employé
- le recours devant un tribunal du travail plutôt qu'une cour civile
- s'il y a un comité, la libération durant les heures ouvrables sans perte de rémunération des membres du comité
- le fardeau de la preuve à l'employeur en cas de mesures disciplinaires consécutives à l'exercice des droits reconnus dans cette partie du Code.

...insuffisant

Les amendements, toutefois, sont insuffisante à plusieurs égards:

- 1) Le droit à la santé, à la sécurité et au bien-être au travail n'est pas reconnu.

L'article 81 du Code actuel est insuffisant. Il se lit comme suit

81.(1) Quiconque dirige une entreprise fédérale doit le faire de la manière à ne pas mettre en danger la sécurité ou la santé de toute personne employée dans le cadre d'une telle entreprise

81.(2) Quiconque dirige une entreprise fédérale doit adopter et suivre des méthodes et techniques raisonnables destinées à prévenir ou diminuer le risque de lésion professionnelle dans l'exploitation de cette entreprise.

Ces notions de danger et de lésion sont beaucoup trop restrictives. Le Petit Robert définit ainsi le danger: *...ce qui menace ou compromet la sécurité, l'existence d'une personne ou d'une chose ...* Le principe actuel ne couvre donc pas suffisamment la notion de santé, de sécurité et de bien-être au travail et la prévention des maladies du travail. **La loi doit donc imposer à l'employeur le devoir d'assurer la santé, la sécurité et le bien-être au travail.** A noter que la loi de la Saskatchewan (The occupational health and safety act, 1977) comprend ce principe.

- 2) Il n'est pas suffisant de référer à *des méthodes et techniques raisonnables* pour assurer la prévention.

Il faudrait que ces méthodes et techniques soient établies à la lumière des connaissances et des données nouvelles, nationales et internationales. Cette notion se retrouve dans la convention internationale sur le milieu du travail: pollution atmosphérique, bruits et vibrations, BIT, 1977. C'est l'élimination du risque qu'il faut viser *par des mesures techniques appliquées aux nouvelles installations et aux nouveaux procédés lors de leur conception ou de leur mise en place ou par des mesures techniques rapportées aux installations ou procédés existants* (BIT idem).

- 3) Le droit pour un employé de refuser de travailler en cas de danger ne doit pas se limiter au cas de danger imminent mais couvrir toutes les conditions dangereuses.

Cette notion de danger imminent couvre certes des installations défectueuses ou une intoxication aigüe mais elle ne couvre peut-être pas des installations inadéquates ni les intoxications lentes. **L'article 82.1(1) doit donc être revu pour supprimer le mot imminent.**

Le corollaire du droit qui serait ainsi consacré est le droit de refuser collectivement de travailler dans des conditions insalubres ou dangereuses, parce que ces conditions concernent rarement un seul employé. **La loi doit donc prévoir cette possibilité du refus collectif de travailler en cas de danger.**

- 4) L'article 82.1(12) tel que rédigé peut donner lieu à des abus. Cet article se lit comme suit

(12) Aux fins du présent article,

a) ne constitue pas un danger imminent pour la sécurité ou la santé d'un employé ou celle d'autres travailleurs l'utilisation par ledit employé d'une machine, d'un dispositif ou d'une chose dans certaines circonstances ou d'une façon qui sont normales dans ce genre de travail ou de métier; et

b) ne constitue pas un danger imminent pour la sécurité ou la santé d'un employé sa présence dans un lieu dans certaines circonstances qui sont normales dans ce genre de travail ou de métier.

La rédaction de cet article devrait être revue pour qu'un travail dangereux en soi ne soit considéré comme constituant un danger imminent aux fins d'application de la loi, à la condition qu'il soit exercé dans des conditions aussi sécuritaires que le permettent les connaissances et les données nouvelles, nationales et internationales.

Les nombreux accidents mortels dans l'usine d'explosifs de CIL et dans les prisons à sécurité maximum sont des exemples d'accidents qui pourraient être évités.

- 5) **Le droit de refuser de travailler en cas de danger doit s'accompagner explicitement du droit au maintien de la pleine rémunération et des autres droits reliés à l'emploi.** Autrement ce droit n'est que théorique. Malgré les dures luttes menées par le mouvement syndical, cette question de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail demeure encore sans réponse dans plusieurs secteurs. Les employeurs refusent d'assumer les coûts nécessaires pour les améliorations à apporter, l'intégrité physique des travailleurs étant moins considérée que les machines quand il s'agit de maximiser les profits.

C'est avant tout un problème économique. Surtout dans le contexte d'une main-d'œuvre de réserve telle que celle du Canada, les employeurs n'ont pas à se préoccuper du remplacement des *machines humaines* usées. D'autant plus que les mesures de sécurité sociale sont assumées en plus grande partie (coût net) par les cotisations des employés. Ceci à l'exception des accidents du travail dont le coût théoriquement est assumé par les employeurs seuls. C'est ainsi que des gains réels arrachés par les travailleurs font que les employeurs peuvent dormir tranquilles, alors que leur main-d'œuvre s'*use* anormalement. Ceci est particulièrement vrai chez les cols bleus où la proportion des personnes prenant leur retraite pour des raisons de santé se situait à 34.3% au Canada en 1975, alors que ceci affectait 11.4% des cadres, professionnels et techniciens (Canada, Santé et bien-être. *Retirement in Canada*. Seules des sanctions économiques peuvent forcer réellement les employeurs à corriger la situation.

- 6) La composition des comités d'hygiène et de sécurité ne reconnaît pas le rôle du syndicat là où il en existe un.

Il existe dans certains milieux une prétention à l'effet que les personnes faisant partie de ces comités devraient être *neutres* comme s'il ne s'agissait pas d'un conflit d'intérêts. Nous nous objectons au paragraphe 84.1(9) qui permet au gouverneur en conseil de terminer par règlement *le mode de recrutement de ces membres et le mode de sélection*.

La loi doit prévoir clairement à 84.1(2) et (9) que les représentants des travailleurs au comité doivent être désignés par le syndicat, s'il y en a un. S'il y a plusieurs syndicats dans une entreprise, chaque syndicat devrait avoir au moins un représentant sur le comité.

Le syndicat doit avoir le droit d'enquêter partout, en tout temps sur tous sujets relatifs à la sécurité et santé au travail et pouvoir utiliser indépendamment de l'employeur, les appareils de mesure nécessaires.

La loi doit aussi prévoir à 84.1(4)e) que le représentant du syndicat doit assister aux enquêtes et que les résultats sont communiqués aux deux parties.

Le paiement du salaire aux représentants du syndicat (article 84.1(7)) ne doit pas s'appliquer seulement là où il y a un comité mais dans toutes les entreprises, qu'il y ait comité ou non.

Le gouvernement aura beau multiplier le nombre des agents de sécurité, si les syndicats n'ont pas les moyens de faire respecter les droits des travailleurs, la loi restera lettre morte dans bien des cas. Ce qui n'élimine pas la nécessité que l'état affecte des ressources considérables à l'établissement de normes et à la surveillance

- 7) Le CCRT est-il l'organisme approprié pour ce genre de responsabilités? Il ne nous semble pas. **Un service spécial, croyons-nous, devrait être créé dans les bureaux régionaux du ministère, service capable de répondre rapidement et avec compétence aux demandes d'intervention.** Un tel service pourrait contribuer à l'établissement de normes. En effet, une meilleure connaissance des réalités vécues dans les lieux de travail et des revendications formulées par les travailleurs qui connaissent les dangers plus que l'on ne croit généralement, devrait permettre d'améliorer considérablement la situation actuelle.

On sait que le CCRT est déjà débordé. La responsabilité de l'application de cette partie IV ne devrait-elle pas plutôt relever du Chef du bureau régional?

- 8) Le délai de 30 jours pour porter plainte en vertu de 97(1)d) nous apparaît un peu court. Pour la raison invoquée dans un autre chapitre, nous demandons que ce délai soit de 90 jours comme à l'article 187 de la partie V.

- 9) La question du fardeau de la preuve à l'employeur a une très grande importance pour que les dispositions de cette partie de la loi soient appliquées. Le travailleur, en effet, ne dispose pas toujours des données scientifiques ou des instruments de mesure requis pour se défendre, pour protéger son intégrité physique. C'est souvent de façon très empirique qu'il peut apprécier le danger. Et encore, si l'on tient compte des nombreux accidents du travail et des maladies professionnelles, on peut se rendre compte que les travailleurs ne sont pas suffisamment prémunis contre le danger.

C'est pourquoi la CSN réclame l'établissement d'une présomption par le simple dépôt d'une plainte et qu'alors l'employeur supporte le fardeau de la preuve, dans le sens stipulé à 96.2 (2).

3. CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL (NORMES)

Partie III - Durée normale du travail, salaire, vacances et jours fériés...

Avant de donner son appréciation sur les amendements proposés à ce chapitre, la CSN croit utile de rappeler l'importance d'un régime complet des conditions générales de travail (normes) et ceci pour trois raisons principalement

- 1) le taux de syndicalisation dans la juridiction du code fédéral est peut être élevé dans certains secteurs comme le transport mais il est exceptionnellement bas dans un domaine comme celui des banques
- 2) l'évolution des conditions de travail dans les secteurs syndiqués est freinée par l'état lamentable des conditions de travail des secteurs non-syndiqués
- 3) les travailleurs organisés ne devraient pas avoir à mener des luttes entreprise par entreprise pour la négociation de conditions minimales de travail que l'état a la responsabilité d'assurer à tous les travailleurs.

Soutenir que les améliorations aux conditions de vie des travailleurs doivent originer uniquement des conventions collectives, c'est soutenir une thèse corporatiste. L'action syndicale se fonde sur des revendications sociales, économiques, culturelles et politiques beaucoup plus larges et visant toute la collectivité indistinctement, qu'elle soit ou non organisée en syndicats.

Certains amendements au code constituent un pas important dans l'établissement d'un tel régime des conditions générales de travail. Les dispositions les plus significatives en ce sens concernent l'extension du champ d'application, le recours en cas de congédiement. D'autres dispositions, notamment sur des avantages sociaux et sur le congé de maternité demeurent insuffisantes. En outre, le projet de loi nous apparaît comme un recul sur la durée du travail et il ne propose rien en cas de fermeture des entreprises.

Pire encore, le gouvernement fédéral ne parle pas d'augmenter le salaire minimum, première condition du relèvement des conditions de vie des travailleurs.

Les parties III et IV du Code ne peuvent être dissociés de celle qui traite du droit d'association. En effet, les travailleurs isolés auront toujours d'énormes difficultés à faire respecter leurs droits. C'est dans la mesure où elles peuvent favoriser la syndicalisation et faciliter son action revendicative que la CSN considère positivement ces conditions générales (normes), tout en soulignant leurs limites.

La CSN considère que cette législation du gouvernement fédéral a son importance puisqu'elle s'applique dans des secteurs clés de l'économie et aussi, puisqu'elle devrait normalement avoir un effet d'en-

traînement sur la détermination de normes ou conditions minimales par les législations provinciales.

La CSN expose dans ce chapitre ses commentaires sur les principaux points.

CHAMP D'APPLICATION

Champ d'application

L'article 2 du projet de loi C-8 amendant l'article 27 (3) du Code améliore la situation des cadres et de certaines professions en les soustrayant à la seule Division I qui concerne la durée du travail. Actuellement, seules les divisions 11.1 - Egalité de salaire, V.1 - Congé de maternité, V.2 Cessations d'emploi collectives, V.5 - Saisie-arrêt s'appliquant à ces personnes.

DURÉE DU TRAVAIL

Division 1 - Durée du travail (articles 4 à 10)

Le principe de la journée de huit heures et de la semaine de 40 heures souffre des exceptions non nécessitées par la nature du travail au point qu'on peut se demander si la loi vise l'objectif de la durée normale du travail ou si elle veut plutôt ouvrir la porte à plus de dérogations.

La CSN demande que les permis soient limités au cas où la nature du travail nécessite une répartition irrégulière de la durée du travail, que les permis soient accordés pour une période limitée et qu'ils soient délivrés par l'inspecteur en chef du bureau régional.

SALAIRE MINIMUM

Division II - Salaire minimum (articles 35 à 38 du Code)

La CSN dénonce le retard incroyable du gouvernement fédéral dans ce domaine. Le salaire minimum actuellement en vigueur au fédéral est à \$2.90. Il est donc inférieur à ceux des provinces de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de la Saskatchewan, des territoires du nord-ouest et du Yukon (\$3.00), à celui du Manitoba (\$2.95) et du Québec (\$3.15). A noter que le salaire minimum en Saskatchewan passe à \$3.15 le 1er janvier 1978 et celui du Québec à ~~\$3.25~~ ^{3.27} à la même date.

Nous considérons que le niveau du salaire minimum doit permettre à un travailleur et à sa famille de vivre d'une façon décente, compte tenu du niveau de développement économique et social dans notre pays.

Tenant compte d'une semaine de travail de 40 heures, le salaire minimum devrait être fixé à \$4.81 au premier juillet 1977 et une formule automatique d'indexation à tous les trois mois selon l'évolution du salaire moyen devant être prévu dans la loi.

Une telle indexation assurera que la position relative des travailleurs rémunérés au salaire minimum ne se détériorera pas par rapport aux autres travailleurs. Le salaire minimum représentera le même pourcentage du salaire moyen.

La CSN ne se contente pas de revendiquer ce niveau de salaire par

des mesures législatives. Elle travaille aussi activement à négocier un salaire minimum décent pour les travailleurs qu'elle représente. Elle a atteint cet objectif dans les négociations du front commun de la fonction publique et plusieurs syndicats du secteur privé où les salaires sont les plus bas ont emboîté le pas. Certains ont atteint cet objectif, d'autres ne l'ont pas atteint et encore d'autres l'ont atteint mais ont vu par la suite leur salaire coupé par la commission anti-inflation, ce qui est tout à fait indécemment.

Le relèvement du salaire minimum est indispensable pour sortir de la pauvreté beaucoup de familles canadiennes. Rappelons que selon le Rapport sénatorial Croll, 60% des chefs de familles pauvres travaillent et qu'ils sont pauvres non pas parce qu'ils ne veulent pas travailler, mais en dépit du fait qu'ils travaillent.

Dans le contexte d'un taux de chômage élevé comme celui que nous connaissons actuellement, le relèvement du salaire minimum aurait aussi un effet certain sur l'emploi en mettant des revenus additionnels entre les mains de personnes qui les dépenseraient aussitôt pour répondre à des besoins réels. Il n'y a pas de danger que cette catégorie de travailleurs épargne trop! ...

Bien que cette mesure déborde le cadre du Code, la CSN profite de l'occasion pour rappeler sa **revendication du relèvement trimestriel des pensions de vieillesse et autres allocations sociales** selon l'évolution du salaire moyen pour que les personnes âgées et ceux qui, pour diverses raisons, sont privés de leur travail, bénéficient de l'enrichissement collectif auxquels ils ont contribué durant leur vie active.

ÉGALITÉ DES SALAIRES

Division II.1 - Égalité des salaires (article 38 du Code)

La CSN considère que la formulation actuelle de cet article n'est pas satisfaisante. Il faudrait parler d'égalité de **rémunération**, de travail de **valeur égale** et des diverses conditions **équivalentes**.

La CSN revendique aussi que les employés à temps partiel bénéficient des conditions minimales (normes) proportionnellement égales à celles des employés à temps complet. Au Québec 55% des travailleurs rémunérés au taux du salaire minimum sont des travailleurs à temps partiel. Nous ne disposons pas des données équivalentes pour les travailleurs couverts par le Code fédéral mais on peut croire que la situation est semblable.

Il est donc important que la loi prévoit l'égalité pour cette catégorie de travailleurs. **Le fait d'être employé à temps complet ou à temps partiel ne saurait être considéré comme justifiant des salaires différents.**

VACANCES

Division III - Vacances (articles 11 et 12 du projet de loi C-8)

Cette mesure constitue un progrès timide. Une des provinces, la Saskatchewan accorde trois semaines après un an de service et quatre semaines après 11 ans, le Manitoba et les territoires du nord-ouest accordent trois semaines après cinq ans. Par ailleurs, le Canada est très en retard sur plusieurs pays industrialisés en ce domaine. Il est également à noter que nombre d'entreprises accordent des vacances différentes selon les catégories d'employés.

La CSN réclame quatre semaines de vacances pour tous après un an de service.

CONGÉS FÉRIÉS

Division IV - Congés fériés (article 12 du projet de loi C-8)

Le nombre de jours fériés passe de huit à neuf. C'est le lendemain de Noël qui est ajouté.

La CSN demande que soit ajoutée la Fête internationale des travailleurs le 1er mai.

CONGÉ DE MATERNITÉ

Division V.1 - Congé de maternité (article 20 du projet de loi C-8)

L'article 59.4 est modifié pour se lire comme suit:

Nul employeur ne doit congédier ou mettre à pied une employée pour la seule raison qu'elle est enceinte ou qu'elle a demandé un congé conformément à la présente Division.

Cet article fait tomber la condition requise auparavant *des 12 mois consécutifs d'emploi continu à son service*. Par contre, cette condition n'est pas enlevée à 59.2. La CSN croit qu'il s'agit là d'une **erreur de rédaction qui devrait être corrigée**.

La période du congé est d'au plus 11 semaines avant l'accouchement et de six semaines après. Le congé n'est pas rémunéré sauf en partie par une autre loi, l'assurance-chômage et à certaines conditions plus restrictives encore que dans le cas des congés de maladie. Le retour au poste occupé avant le congé de maternité n'est pas assuré, l'employeur pouvant offrir *des fonctions comparables*.

La CSN revendique un véritable congé de maternité payé

- d'une durée de 20 semaines,
- financé par les employeurs et administré par l'état,
- garantissant le retour au poste occupé auparavant,
- garantissant le maintien de tous les droits reliés à l'emploi,
- interdisant toute discrimination à l'embauche comme en cours d'emploi.

La CSN revendique aussi un congé parental sans solde, d'une durée de deux ans, pour l'un ou l'autre des parents.

CESSATIONS D'EMPLOI COLLECTIVES

Division V.2 - Cessations d'emploi collectives (article 60.1, 2, 3 du Code)

Le projet de loi C-8 doit être revu sur cette question, surtout tenant compte du taux de chômage actuel.

La CSN considère inacceptable que les travailleurs du Canada soient si peu protégés, pour ne pas dire qu'ils ne le sont pas du tout, dans le cas de mises-à-pied, quelque soit le motif, qu'il s'agisse d'une fermeture partielle ou totale de l'entreprise, sur une base temporaire ou permanente.

L'article 60 prévoit un pré-avis de huit semaines dans des groupes de moins de 100 employés, de 12 semaines pour les groupes de 100 à 300 employés et de 16 semaines lorsque plus de 300 employés sont visés.

C'est là toute la protection légale des travailleurs au Canada dans le cas de fermeture partielle et totale de l'entreprise. Cette situation doit changer et rapidement. Dans d'autres pays où le système capitaliste existe aussi, les entreprises privées ont accepté, de bon ou de mauvais gré, d'agir d'une façon plus "civilisée" envers les travailleurs qui leur ont permis de réaliser souvent de plantureux profits.

Dans l'immédiat, nous vous proposons d'intervenir par voie législative pour prévoir des indemnités de licenciement, dans le cas de fermeture totale d'une entreprise. Ces indemnités, non inférieures à un an de salaire, devraient être allongées suivant l'ancienneté et l'âge du travailleur. Le gouvernement du Canada n'innovera pas en agissant ainsi puisque dans nombre d'autres pays, des législations de cette nature existent. Ainsi, on peut mentionner la France, la Belgique, la Grande-Bretagne, la Suède et d'autres. Les législations de ces divers pays varient quant aux modalités et non quant au principe.

Nous croyons aussi qu'il faut tenir compte des licenciements collectifs suite à une fermeture partielle d'entreprise. Le principe quant aux indemnités devrait être le même que pour les fermetures totales.

Il sera aussi nécessaire de modifier l'article 60 pour améliorer le délai de pré-avis et enlever les échappatoires de cet article. Ainsi, les législations d'autres pays prévoient qu'il y a licenciement collectif lorsque les travailleurs sont mis-à-pied pour une durée de quatre semaines. La loi actuelle permet à l'employeur d'échelonner les mises-à-pied pour éviter que de tels licenciements soient considérés comme collectifs.

Il faudra aussi considérer la possibilité de mettre sur pied un fonds général d'indemnisation, payé par les employeurs, pour éviter que des travailleurs ne reçoivent pas leur indemnité en raison de l'insolvabilité ou de la faillite de certaines entreprises.

Le gouvernement devra aussi avoir le pouvoir de procéder à certaines nationalisations d'entreprises qui décident de mettre fin à leurs opérations si après enquête, il est démontré que l'entreprise est encore rentable.

CONGÉS DE MALADIE

Division V.6 - Congés de maladie (article 22 de C-8)

Le projet de loi C-8 permet à un travailleur de s'abstenir pour cause de maladie ou de blessure, après trois mois de service mais pour une absence d'au plus 12 semaines.

Ce délai de 12 semaines ne nous semble pas justifié. L'article permet à l'employeur de s'assurer que l'employé est effectivement malade. S'il l'est réellement, le permis d'absence doit couvrir l'éventualité d'une maladie exigeant une absence plus longue. Les conventions collectives prévoient souvent une absence jusqu'à deux ans sans perte d'ancienneté. La loi d'assurance-chômage accorde 15 semaines de

prestation après deux semaines d'attente, ce qui correspond à une absence de 17 semaines. La CSN réclame donc un permis d'absence pour une plus longue période.

De plus, l'article projeté 61.4 ne fait aucune distinction entre les congés de maladie sans lien avec le travail et les maladies d'origine professionnelle ou les accidents du travail. Dans ces cas, la CSN réclame un permis d'absence de durée illimitée, compte tenu de la responsabilité de l'employeur quant à la sécurité et à la santé au travail.

CONGÉDIEMENT INJUSTE

Division V.7 - Congédiement injuste (article 22 de C-8)

L'article 22 (nouveau 61.5), peut donner leur plein sens aux autres conditions prévues dans la partie III. En effet, sans cette disposition, nombre de travailleurs lésés dans leurs droits les plus élémentaires refusent de porter plainte, craignant les représailles de leur employeur, surtout le congédiement. Nous croyons cependant que certaines dispositions de cette division V.7 doivent être revues.

61.5 (1) a)

La période requise de 12 mois pour donner ouverture à ce droit nous semble un peu longue, la plupart des conventions collectives prévoyant une période d'essai de six mois et souvent une plus courte période. La CSN réclame donc six mois au lieu de 12 mois. De plus, la loi devrait faire une distinction pour les congédiements suite à une plainte portée en vertu du présent Code. Dans ces cas, le recours devrait exister dès l'embauche.

61.5 (2)

Le délai pour porter plainte nous semble insuffisant tenant compte qu'il s'agit de travailleurs non organisés et souvent peu renseignés sur leurs droits.

Nous recommandons que ces travailleurs bénéficient du délai de 90 jours prévu à l'article 187 (2). Cet article se lit comme suit:

...une plainte pouvant être déposée en application du paragraphe (1) doit être adressée au conseil dans les 90 jours qui suivent la date à compter de laquelle le plaignant a eu ou, de l'avis du conseil, aurait dû avoir connaissance des mesures ou des circonstances donnant lieu à la plainte.

61.5 (3)

L'expression *aucune plainte ne peut être reçue* devrait être revue. En effet, l'employeur pourra toujours invoquer ces exceptions pour empêcher le tribunal d'examiner la plainte. Il faudrait, au contraire prévoir que dans tous les cas, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

61.5 (9)

Le pouvoir de l'arbitre devrait aussi comprendre celui de suspendre ou de rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances.

* * *

APPENDICE «LMI-9»

MEMOIRE

de

l'Association des banquiers canadiens

au

Comité permanent du travail,

de la main-d'oeuvre et de l'immigration

concernant

le Bill C-8 - Loi modifiant

le Code canadien du travail

Février 1978

INTRODUCTION

L'Association des banquiers canadiens appuie les principaux objectifs du Bill C-8. Une justice sur les lieux du travail, des améliorations dans les structures des négociations collectives et l'amélioration du milieu du travail sont des objectifs louables, et la poursuite de ces objectifs serait bien accueillie et par les dirigeants et par les travailleurs.

Tout porte à croire, cependant, que le patronat et les syndicats ont de sérieuses réserves, partagées par l'Association, en ce qui a trait à ce Bill. Nous avons étudié en détail le Bill C-8 et avons considéré ses effets en général et ses retombées sur notre industrie, en particulier. Comptant parmi les plus grands employeurs du pays, nous nous intéressons vivement aux clauses de ce Bill et avons des commentaires détaillés à faire sur certains articles. Les amendements qui posent un problème particulier sont ceux qui ont trait aux congédiements injustes (Article 22), à la détermination de la volonté des employés (Article 42) et au règlement des premières conventions collectives (Article 63). Nous nous demandons sérieusement si cette législation saura atteindre les objectifs fixés. Nous alléguons que les difficultés considérables de procédure soulevées par les propositions dans leur état actuel pourraient nuire véritablement aux relations de travail entre les dirigeants, d'une part et les secteurs organisés et non organisés, d'autre part.

Bien que nous soyons d'accord avec les objectifs de ce Bill, nous nous devons d'abord et avant tout de révéler nos craintes concernant une ingérence plus poussée du gouvernement et de ses organismes désignés dans les relations entre employés et employeurs -- par le biais de dispositions statutaires régissant l'étendue de la juridiction et des résolutions formelles.

Il nous semble que les principes devant sous-tendre les relations entre employés et employeurs sont maintenant reconnus par les dirigeants, les syndicats et les employés et que le règlement des litiges, en vertu de ces principes, constitue un élément essentiel de la démocratie. Dans la mesure où ceci est remplacé par un statut ou des conseils nommés par le gouvernement, les relations employeurs-employés perdent de leur signification.

Nous ne prétendons pas que cet état de choses découle du Bill C-8; mais cela représente un autre pas dans une direction qui a eu la prépondérance dans la législation du travail ces dernières années. De façon générale, nous entrevoyons que l'ingérence croissante d'une "tierce partie" donnera lieu à d'autres ambiguïtés et superficialités dans les relations entre employeurs et employés et, à plus long terme, à de la confusion et à des frustrations. Éventuellement, d'autres pressions seront exercées pour intensifier cette ingérence dans le but d'enrayer, présumément, les problèmes déjà existants... un cercle vicieux qui semble inévitable dans des affaires de ce genre.

Nonobstant notre appréhension générale concernant le bien-fondé d'une intensification des pouvoirs discrétionnaires du Conseil canadien des relations du travail, nous alléguons respectueusement que la législation proposée pourrait être grandement améliorée par des définitions globales. Les travailleurs tout comme les dirigeants ont droit à des principes directeurs bien articulés pour interpréter cette législation; ils en seraient les premiers bénéficiaires.

Bien que, selon l'avis des banques, il n'y ait pas de lacune majeure dans le contexte actuel, il n'en reste pas moins que ces dernières verraient d'un bon oeil que le secteur non organisé soit protégé. Elles estiment en outre qu'il y a des possibilités d'améliorer le système des négociations collectives.

Toutefois, tel que souligné antérieurement et explicité plus loin, nous prétendons que certaines des propositions pourraient aller à l'encontre de ces objectifs, tandis que d'autres gagneraient à être clarifiées pour être plus efficaces et pour enrayer les incertitudes.

Dans les paragraphes qui suivent, nous touchons à certains aspects du Bill qui, selon nous, nécessitent des commentaires. Nous aimerions demander au Comité de soupeser, pendant l'examen de notre mémoire, nos préoccupations concernant une plus grande ingérence gouvernementale dans les relations entre employeurs et employés.

Nos commentaires se rapportent aux propositions concernant le congédiement injuste, l'hygiène et la sécurité, les droits d'accréditation, le statut syndical, la nomination d'un arbitre, les décisions du Conseil d'arbitrage, le règlement de la première convention collective et la déclaration du caractère illégal d'une grève.

Article 22 (Section 61.5)

Congédiement injuste

L'Article 22 propose l'établissement d'un recours statutaire relativement au congédiement injuste de n'importe quel employé, y compris les employés de direction qui ont terminé douze mois consécutifs d'emploi et qui ne sont pas soumis à une convention collective. Cet amendement prévoit le versement d'indemnités en cas de perte de rémunération et la réembauche des employés. Le droit à un recours civil a été préservé. La proposition concernant le congédiement injuste pourrait être nuisible au climat des relations de travail, pour diverses raisons.

L'absence de lignes directrices définies concernant les facteurs qui entraînent un congédiement injuste pourrait engendrer de l'incertitude et de la confusion chez les employeurs au moment de déterminer les causes d'un congédiement. En outre, cette ambiguïté, alliée au fait qu'aucun coût ou pénalité ne serait imposé aux employés pour les délibérations d'arbitrage, pourrait donner lieu à des revendications futiles et non fondées. L'accumulation des cas non entendus qui s'ensuivrait n'améliorerait en rien les relations de travail.

Nous nous inquiétons des conséquences possibles de cette proposition, dans sa forme actuelle, pour les raisons suivantes:

D'abord, le droit à la réembauche est souvent inefficace et peu recommandable particulièrement au niveau de la direction ou du personnel de maîtrise. Des raisons, à la fois intangibles et identifiables, entrent souvent en ligne de compte lorsqu'il s'agit de décider si une personne doit demeurer en poste. Des facteurs comme des conflits de personnalité, des divergences d'opinions sur les politiques et programmes d'organisation ainsi que d'autres considérations d'ordre pratique pour l'entreprise (mais qui ne sont pas susceptibles d'être quantifiées) peuvent justifier une cessation d'emploi. L'Article 22 ne fournit aucun indice ou norme régissant les décisions du ministre ou des arbitres. Nous alléguons respectueusement que cette façon de procéder pourrait nuire à l'organisation d'un employeur, où la cause, telle que comprise traditionnellement, peut exister de facto mais non de jure aux termes du Code, à la satisfaction de l'arbitre. Il est inconcevable qu'un tel pouvoir discrétionnaire puisse subsister lorsque la réembauche d'une personne peut créer de sérieuses tensions dans son milieu de travail et pourrait être désagréable tout autant à l'employé qu'à l'employeur.

En deuxième lieu, si la plainte de l'employé est rejetée, il peut encore intenter des poursuites en dommages au civil contre l'employeur. Ainsi, l'employeur est doublement compromis, un principe qui depuis longtemps est reconnu comme étant inéquitable et injurieux à la partie concernée.

Troisièmement, on a mis sur pied un organisme de jurisprudence bien reconnu et bien constitué qui permet aux parties de juger des avantages de leurs positions respectives. Les bénéfices qu'on pourrait en tirer seraient nuls dans les cas devant être réglés sur une base ad hoc par différents arbitres, particulièrement en l'absence des critères devant être appliqués par le ministre et l'arbitre afin de guider les parties.

Un manque de clarification de l'amendement relatif à ce qui constitue une juste cause pourrait donner lieu à des revendications futiles et non fondées. En outre, le principe du recours assure un droit d'appel qui protège les parties contre des décisions défavorables. En évaluant les dommages, les cours examinent divers facteurs, comme par exemple la disponibilité d'emplois comparables. Ceci procure une protection équitable à l'employé et à l'employeur et on ne risque pas d'avoir à résoudre les problèmes exposés précédemment que peut poser la réembauche.

De plus, l'absence d'une période limite obligatoire pour déposer des plaintes, tout en créant des obligations continues auxquelles sont rattachés des frais éventuels ainsi que des incertitudes, aux employeurs et aux employés, peut, à notre avis, avoir des effets néfastes sur les relations de travail.

En dernier lieu, nous alléguons respectueusement que cet amendement peut entraîner une charge de travail d'arbitrage beaucoup trop lourde pour les arbitres en place à l'heure actuelle. Les retards, les contrariétés, l'incertitude et les frais qu'il occasionnerait pourraient aller à l'encontre de l'objectif exprimé dans ces amendements.

Recommandation

Nous proposons que seuls des recours au civil puissent s'appliquer dans les cas de congédiements injustes, car ils suffisent à protéger les intérêts des employés. Si le Parlement décide de prévoir des dispositions pour ce genre de cas, dans le Code, ces clauses devraient constituer une solution de remplacement au recours civil et non pas venir s'ajouter au recours civil. Le cas échéant, nous recommandons de ne pas assurer de recours pour la réembauche, mais plutôt que l'arbitre soit habilité à assurer un recours en dommages équivalents à ceux prévus par le droit civil.

Article 30 (Section 84.1)

Hygiène et sécurité

Aucun employeur responsable ne s'opposera à des mesures ou législations raisonnables, quelles qu'elles soient, relativement à l'hygiène et à la sécurité des employés. Nous approuvons certainement la proposition générale voulant qu'un employeur assure à ses employés un lieu de travail sécuritaire. Nous sommes également d'avis qu'on ne doit pas exiger d'un employé qu'il travaille dans un endroit manifestement non sécuritaire. Nous alléguons, cependant, qu'il existe un certain nombre de problèmes délicats dans l'application de cette législation dus à des considérations d'ordre pratique. Par exemple, le Bill ne contient aucune ligne directrice quant à la définition de machines ou de lieux de travail non sécuritaires.

En outre, nous mettons en doute le bien-fondé de la présence des inspecteurs et officiers de sécurité, étant donné qu'ils ne sont pas disponibles sur demande. Dans les endroits éloignés, on peut avoir à subir les inconvénients de délais considérables avant d'obtenir l'assistance d'un inspecteur ou d'un officier de sécurité appelé à étudier une plainte concernant un lieu de travail ou des équipements non sécuritaires. Ceci crée des problèmes d'ordre pratique assez évidents au niveau de la continuité des activités.

Aucune pénalité n'a été prévue pour l'employé qui, sans justification, refuse d'utiliser ou de faire fonctionner une machine, un dispositif, ou un équipement ou de travailler dans un endroit qui, d'après lui, constitue un danger imminent à sa santé ou à sa sécurité ou à la santé et à la sécurité d'un autre employé. La législation n'établit pas l'effet qu'aurait sur un employé une plainte futile de ce genre. Un employé pourrait paralyser toute l'exploitation ou toutes les activités d'une usine en faisant des allégations de la sorte concernant la sécurité, que ces allégations soient, ou non, fondées.

Recommandation

Nous recommandons que les mots et expressions utilisés soient, dans la mesure du possible, clairement définis et qu'on prenne des dispositions pour décourager un employé de faire obstacle aux activités d'une entreprise, en vertu d'une plainte futile et non fondée.

Article 42 (Section 118)

Droits d'accréditation

L'Article 42 amende la section 118 en stipulant que le Conseil doit déterminer la volonté de la majorité des employés d'une unité "à la date du dépôt de la demande ou à toute autre date qu'il estime appropriée".

Cet amendement a trait à l'aspect le plus important du processus d'accréditation, à savoir la détermination du nombre d'employés désireux de se faire représenter par un syndicat demandant les droits exclusifs de négociation pour ce groupe d'employés. Cette détermination établit si un syndicat possède des droits exclusifs de négociation pour les employés qui composent l'unité de négociation appropriée.

Cet amendement permettrait au Conseil de "bloquer" l'unité de négociation et les preuves relatives à la volonté des employés, à la date où le syndicat déciderait de faire une demande d'accréditation auprès du Conseil. Par ailleurs, cet amendement permet au Conseil de reconnaître qu'une telle détermination puisse avoir lieu à une date ultérieure. Toutefois, le paragraphe 126 (c), tel qu'amendé, précise pour les mêmes raisons que seule la date de la demande d'accréditation prévaut.

Le groupe d'employés qui composent une unité de négociation n'est pas statique. Il varie continuellement, en raison de la réduction naturelle des effectifs qu'entraînent les promotions, les transferts, les cessations, les retraites et les décès. Ainsi, il est tout à fait concevable qu'un syndicat ne réussisse pas à représenter la majorité des employés, même le jour qui suit sa demande d'accréditation en raison des changements normaux que subit l'unité. De plus, pour les employés qui s'opposent à l'implantation syndicale et qui estiment, après avoir signé une carte d'affiliation syndicale, avoir été induits en erreur, il est possible qu'il n'existe aucun autre moyen de faire valoir leurs opinions.

Nous alléguons respectueusement que seul un scrutin secret, dirigé par le Conseil, pourrait concilier les intérêts divers de tous les groupes d'employés de façon significative et déterminer la volonté de la majorité. De cette façon, les employés eux-mêmes pourraient déterminer s'ils sont en faveur d'une représentation syndicale sans être influencés, négativement ou positivement, par l'employeur ou le syndicat. Il n'y a pas de raison valable pour qu'un principe démocratique aussi fondamental ne soit pas assuré à tous les employés, grâce à l'adoption d'un tel amendement au Code. Une telle disposition s'est avérée très souhaitable aux États-Unis.

Recommandation

Nous recommandons que le paragraphe 126(c) soit révisé de façon à ce que la volonté de la majorité des employés soit reconnue, à la date d'accréditation.

Nous recommandons que la volonté des employés concernant l'accréditation soit basée sur la volonté de la majorité des employés admissibles, telle que déterminée par vote secret.

Clause 47 (Section 127)

Statut syndical

L'Article 47 amende la section 127 afin d'habiliter le Conseil à faire abstraction des conditions constitutionnelles d'admissibilité à un syndicat, lorsqu'il étudie une demande d'accréditation. Nous mettons en doute l'à-propos de cet amendement qui en fait permet à un syndicat de ne pas tenir compte des dispositions de sa propre constitution. Il semblerait plus approprié qu'un syndicat agissant démocratiquement soit responsable des amendements à sa

constitution afin de se conformer à ses objectifs et à la protection des employés au lieu que ces amendements soient régis par une législation. Nous alléguons que les employés et le syndicat devraient avoir une juridiction exclusive sur les affaires qui leur sont propres dans ce domaine.

Un exemple de l'importance d'un tel amendement peut être fourni par l'industrie bancaire. Depuis la décision du Conseil, selon laquelle elle ne reconnaît qu'une seule et unique succursale comme unité de négociation valable, divers syndicats représentent déjà ou tentent de syndicaliser des employés de banque. Ces syndicats comprennent des organismes à tendance industrielle, comme par exemple la United Steelworkers of America et la Teamsters International Union. Cet amendement reconnaîtrait que ces syndicats puissent faire des demandes d'accréditation au sein d'une industrie qui diffère sensiblement de celles que ces syndicats représentent habituellement.

Recommandation

Nous recommandons que la composition d'une organisation et son aptitude à représenter un secteur particulier d'employés fassent toujours l'objet d'un examen du Conseil afin que soient protégés les intérêts des employés.

Article 53 (Section 155)

Nomination d'un arbitre

Article 54 (Section 157)

Décisions du Conseil d'arbitrage

Dans la mesure où l'Article 53, en prévoyant la nomination d'arbitres, accélère le règlement définitif des différends par l'arbitrage, nous nous réjouissons de cette proposition. Nous suggérons toutefois que le Comité

examine avec soin l'expérience ontarienne. On a constaté en Ontario que bien qu'il y ait un surplus d'arbitres (plus de 50 en ce moment) trois seulement sont utilisés à temps plein. L'établissement de la Commission Kelly vint donner suite aux revendications des syndicats relativement aux coûts et aux retards dans le processus d'arbitrage. L'Article 53 et d'autres propositions du Bill C-8 entraîneront d'autres demandes d'arbitrage et le Comité devrait voir à assurer un nombre suffisant d'arbitres qualifiés, acceptés des deux parties, afin d'éviter les retards et problèmes connexes.

En ce sens, nous approuvons d'emblée l'introduction de l'Article 57 dans la législation proposée et, de façon toute particulière, l'addition du paragraphe 157.3 dans la mesure où il peut accélérer le processus d'arbitrage. Même si les arbitres ne s'y conforment pas à la lettre, c'est une ligne de conduite qui les aidera dans l'exercice de leurs fonctions.

Recommandation

Nous recommandons que soient prises les mesures nécessaires pour s'assurer qu'il y ait un nombre suffisant d'arbitres qualifiés et aptes à faire face aux besoins grandissants engendrés par la révision du Bill.

Article 63 (Section 171.1)

Règlement d'une première convention

Cet amendement habilitera le ministre de la main-d'oeuvre à ordonner au Conseil canadien des relations du travail de faire enquête sur un conflit et, si nécessaire, de régler les modalités de la première convention collective pour une période d'un an, à compter de la date de règlement du Conseil.

On demande au Conseil de donner aux parties la possibilité de soumettre des preuves et de faire des représentations. Lors du règlement, le Conseil peut tenir compte:

- (a) dans quelle mesure les parties ont négocié de bonne foi;
- (b) des conditions d'emploi qui ont été négociées lors de la négociation collective pour des employés exerçant des fonctions similaires à celles des employés de l'unité de négociation et qui sont exécutées dans des circonstances analogues; et
- (c) des autres questions qui pourront aider à déterminer les modalités qu'il considère comme étant justes et raisonnables dans les circonstances.

Cette proposition nous préoccupe profondément. À notre avis, l'un des jugements les plus préjudiciables que l'on puisse porter sur cette proposition, c'est qu'elle va tout à fait à l'encontre de l'esprit et de l'objectif du Code qui, dans son avant-propos, est destiné à encourager la "liberté des négociations collectives".

Le système de la négociation collective est basé sur une approche volontaire et consensuelle de la réglementation des relations employeurs-employés. On comprend, en vertu de ce concept, qu'il y aura de temps à autre des divergences de vue importantes entre les parties négociatrices et sur l'utilisation des techniques de négociation qui peuvent être perçues par les tierces parties comme preuves de "mauvaise foi", mais qui en fait sont des techniques bien acceptées et reconnues. Ces mêmes techniques sont appliquées par les conciliateurs et médiateurs qui provoquent intentionnellement des confrontations entre les parties afin d'exercer des pressions, lesquelles pressions suscitent généralement un règlement. Ils utilisent également diverses autres techniques: celle, entre autres, qui consiste à déterminer le moment, s'il y a lieu, où un changement de position d'une des parties sera communiqué à l'autre.

Dans ce contexte, dans presque tout ensemble de négociations, les deux parties sont sujettes à des allégations de "mauvaise foi" pendant certaines étapes des négociations si leurs actions sont considérées isolément et hors de leur contexte. Nous alléguons respectueusement qu'une intervention du tribunal du travail, particulièrement si l'on pense aux retards entraînés par un tel processus, pourrait compromettre dangereusement le rythme normal du processus de négociations. En outre, il est douteux qu'un tribunal puisse considérer objectivement et de façon réaliste une accusation de mauvaise foi si l'on pense aux tactiques traditionnelles employées dans les négociations, en particulier lorsque certains membres de ce tribunal font preuve d'un manque d'expérience pratique dans le processus de négociation.

Les seules juridictions au Canada qui ont eu recours à ce processus sont le Manitoba et la Colombie Britannique, et l'expérience a montré que nous avons lieu de nous inquiéter. Bien qu'un statut l'ait autorisé à agir de la sorte, le Conseil des relations du travail de la C.-B. a beaucoup hésité à imposer des premières conventions collectives, agissant comme bon lui semblait, lorsque les preuves de mauvaise foi étaient flagrantes. Les dossiers indiquent, en outre, que les parties ont beaucoup hésité à appliquer ce processus et, de fait, l'ont maintenant pratiquement abandonné comme recours acceptable. Comme l'indiquent les chiffres qui suivent, il y a eu, au cours des quatre dernières années, 27 requêtes; mais seulement huit accords ont été imposés et la plupart de ces activités se limitent aux années 1974 et 1975. En 1976 et 1977, une seule requête fut déposée et deux accords imposés (une de ces ententes se rapportait à une requête de l'année précédente). On constate donc qu'en réalité cette disposition est, à toutes fins utiles, inopérante.

	<u>1974</u>	<u>1975</u>	<u>1976</u>	<u>1977</u>
Requêtes	17	9	0	1
Accords imposés	5	1	1 '75 (transfert)	1

La libre négociation collective sous-entend que chaque partie court ses propres risques pendant les négociations et doit envisager la possibilité d'une grève ou d'un lock-out si elle ne réussit pas à agir de façon responsable à la table des négociations. Cette proposition élimine virtuellement cette sanction pratique qui contribue sensiblement à l'aboutissement des négociations. Le mouvement syndical s'est traditionnellement fié à cette menace pour en arriver au meilleur règlement possible. Toute déviation à l'équation grève/lock-out amenuisera les chances de véritables négociations. Les parties seront inhibées dans la marche de leurs négociations car leurs positions seront menacées d'être compromises davantage ou de dégénérer, lors de l'arbitrage. En outre, elles peuvent craindre de se laisser aller à un échange naïf à la table des négociations, étant donné que leurs commentaires pourraient s'insérer dans un autre contexte, devant le Conseil canadien des relations du travail. Bref, cet amendement est antiproductif et les négociations qui en résultent seront sans aucun doute plus chaotiques.

Cet amendement ne précise pas si le Conseil est appelé à réexaminer les modalités déjà déterminées par les parties pendant les négociations, avant l'intervention du Conseil, ou bien si ce dernier se contentera de régler les modalités encore litigieuses à ce stade. Le règlement de ces modalités exige

des parties qu'elles fassent des concessions sur des points bien précis qui sont souvent le résultat de négociations longues et fastidieuses. Ainsi, il est difficile de comprendre qu'une tierce partie puisse intervenir relativement à des modalités déjà établies, à moins que toutes les modalités soient réexaminées en raison de l'intervention du Conseil. Cela vaut tout particulièrement pour des modalités interdépendantes comme par exemple les salaires et les avantages sociaux. Toutefois, l'ingérence du Conseil, relativement à des modalités d'une convention collective déjà réglées ne satisfera aucune des parties et peut très bien donner lieu à une convention collective qui soit très difficile à appliquer. C'est pour cette raison que l'arbitrage obligatoire a été critiqué dans le secteur public et c'est ce qui a engendré la création d'un choix d'offre finale dans d'autres secteurs.

Les parties courent également le risque qu'on leur impose des modalités, ce qui non seulement ébranlera leurs relations mais risque de mettre en péril la viabilité des activités d'exploitation pour l'employeur.

L'intervention d'une tierce partie n'ayant qu'une connaissance de seconde main, et limitée des opérations, est un autre objet d'appréhension. Par exemple, l'impact des clauses relatives à l'ancienneté sur les employés ou sur la productivité ou la portée des coûts supplémentaires sur les activités d'exploitation de l'employeur pourrait être considérable. La sentence de l'arbitre des griefs assujettit les parties à des procédures, des principes et des frais, au moins pendant la période de douze mois prévue par la loi, sans égard aux difficultés administratives ou aux anomalies opérationnelles engendrées. Ceci n'a rien pour améliorer les relations et influence négativement les employés soumis à une convention collective sans appel.

Un examen des détails de cet amendement montre que l'étendue des pouvoirs discrétionnaires du Conseil lui permet non seulement de tenir compte de la mauvaise foi ainsi que des autres négociations de conventions collectives, mais également de considérer tout ce qui pourrait aider à l'imposition d'un règlement; ce qui laisse les parties dans l'ignorance des principes ou lignes directrices auxquels elles devraient se conformer ou auxquels le Conseil, selon toute expectation, devrait se conformer. Cette situation est très injuste pour les parties car elle ne les aide pas à déterminer quelles preuves devraient être fournies au Conseil. Cette législation n'exige pas du Conseil qu'il donne les raisons de ses décisions quant aux modalités imposées. Ainsi, il se peut qu'en vertu des raisons qu'on leur aura fournies, les parties n'arrivent pas à connaître les lignes de conduite essentielles aux négociations futures.

Pour résumer notre position: nous avons la ferme conviction que l'objectif de tout amendement à la législation devrait viser à promouvoir la libre négociation et non de lui trouver un substitut. Le danger inhérent à la clause proposée est qu'elle constituerait éventuellement la réponse classique à toute rupture de négociations, un risque que même les conditions statutaires les plus restrictives ne sauraient écarter.

Recommandation

Nous recommandons que l'arbitrage pour le règlement d'une première convention collective ne soit pas prévu dans le Code, étant donné qu'il ne saurait favoriser la libre négociation. Dans le cas où le Parlement déciderait d'instaurer cette règle radicale, nous recommandons qu'il établisse clairement les limites des conditions en fonction desquelles sera imposé l'arbitrage puisqu'aucun recours n'est prévu.

Article 65 (Sections 182 et 183)Déclaration du caractère illégal d'une grève et interdiction d'une grève.

À notre avis, les pouvoirs étendus accordés au Conseil des relations du travail, en vertu de cet article, relativement aux grèves et lock-outs illégaux peut éventuellement être d'une grande valeur aux parties dans ce genre de conflits syndicaux. Toutefois, nous entrevoyons une certaine difficulté relativement à cet article: il est essentiel en effet d'agir avec célérité lorsqu'une grève illégale ou un lock-out illégal est en cours. Certaines provinces, notamment l'Ontario et la Colombie Britannique, ont prévu une procédure similaire pour le règlement de ces conflits. On peut obtenir très rapidement une audience devant ces Conseils, après qu'une plainte a été déposée. Toutefois, nous alléguons respectueusement qu'on puisse avoir quelque difficulté à obtenir sans délai une audience devant le Conseil canadien des relations du travail, à l'heure actuelle, puisque le Conseil ne possède pas de panel permanent dans les centres principaux de chacune des provinces. Nous alléguons que ce problème pragmatique doit être solutionné si l'on veut que l'Article 65 constitue une méthode efficace de règlement de conflits pour les parties.

Recommandation

Nous recommandons que l'obtention rapide d'audiences devant le Conseil soit prévue dans le Code dans des cas de grèves ou de lock-outs illégaux.

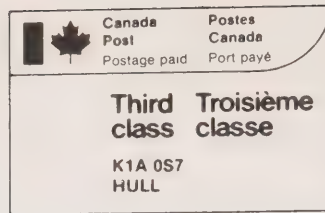
Conclusion

Le ministre, en déposant le Bill C-8 à la Chambre des Communes, a précisé qu'il était souhaitable, voire nécessaire, de concevoir des mécanismes de

consultation entre le gouvernement, les syndicats et le patronat. Il a en outre fait état de l'établissement d'un consensus au Canada entre le patronat et les syndicats à l'intérieur duquel le système de négociation collective pourrait fonctionner avec plus de succès et profiter davantage aux travailleurs et au patronat.

Il y a lieu de croire que le Bill C-8 n'a pas l'assentiment des syndicats, du patronat et des gouvernements provinciaux. L'Association des banquiers canadiens approuve d'emblée l'objectif du ministre, visant à concevoir des mécanismes consultatifs et nous espérons que le comité, lors de son examen du Bill C-8, prouvera le bien-fondé de cet objectif en l'examinant de très près et en se penchant aussi sérieusement sur les autres soumissions dont il aura été saisi.

Soumis respectueusement au nom de l'Association des banquiers canadiens.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Printing and Publishing,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT
à l'Imprimerie et Édition,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the Canadian Bankers' Association:

Mr. J. Machabée, Vice-President;
Mr. S. M. Davison, Member of Council;
Mr. D. A. Lewis, Member, Policy and Planning Committee;

Mr. R. M. MacIntosh, Executive Vice-President;
Mr. F. G. Hamilton, Legal Counsel;
Mr. M. A. Harrison, Executive Director.

De l'Association des banquiers canadiens:

M. J. Machabée, vice-président;
M. S. M. Davison, membre du conseil;
M. D. A. Lewis, membre, Comité des politiques et de la
planification;

M. R. M. MacIntosh, vice-président exécutif;
M. F. G. Hamilton, conseiller juridique;
M. M. A. Harrison, directeur exécutif.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 11

Thursday, March 16, 1978

Chairman: Mr. Raynald Guay

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 11

Le jeudi 16 mars 1978

Président: M. Raynald Guay

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Labour, Manpower and Immigration

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour
Code

CONCERNANT:

Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail

APPEARING:

The Honourable John Munro,
Minister of Labour

COMPARAÎT:

L'honorable John Munro,
Ministre du Travail

WITNESSES:

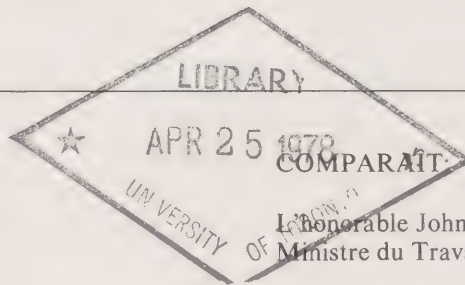
(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the
Thirtieth Parliament, 1977-78

Troisième session de la
trentième législature, 1977-1978



STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Raynald Guay

Vice-Chairman: Mrs. Ursula Appolloni

Messrs.

Caccia	Duquet
Dinsdale	Fraser
Dionne (<i>Kamouraska</i>)	Halliday
Duclos	Masniuk
Dupont	McRae

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Raynald Guay

Vice-président: M^{me} Ursula Appolloni

Messieurs

Oberle	Ritchie
Olivier	Rompkey
Orlikow	Skoreyko
Parent	Stollery—(20)

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4)(b)

On Thursday, March 16, 1978:

Mr. Orlikow replaced Mr. Rodriguez

Conformément à l'article 65(4)b) du Règlement

Le jeudi 16 mars 1978:

M. Orlikow remplacé M. Rodriguez

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, MARCH 16, 1978
(13)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 9:41 o'clock a.m., the Chairman, Mr. Guay (*Lévis*), presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Duclos, Fraser, Guay (*Lévis*), McRae, Orlikow and Ritchie.

Other Member present: Mr. Rodriguez.

Witnesses: From the Canadian Labour Congress: Mrs. S. G. E. Carr, Executive Vice-President; Mr. Julien Major, Executive Vice-president; Mr. Frank Chafe, Assistant to the President; Mr. Ronald Lang, Director, Research and Legislation Department; Mr. Borek Zofka, Assistant Director, Research and Legislation Department and Mrs. Laraine Singler, National Director, C.L.C. Bank Workers Organizing Committee.

The Committee resumed consideration of Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour Code. (*See Minutes of Proceedings, Thursday, February 9, 1978, Issue No. 1.*)

On Clause 1,

Questioning of the witnesses resumed.

At 11:08 o'clock a.m., the Committee adjourned until 8:00 o'clock p.m. this day.

EVENING SITTING

(14)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 8:06 o'clock p.m., the Vice-Chairman, Mrs. Appolloni, presiding.

Members of the Committee present: Mrs. Appolloni, Messrs. Caccia, Dinsdale, Duclos, Fraser, Halliday, Olivier, Ritchie and Stollery.

Other Members present: Messrs. Friesen, McIsaac and Rodriguez.

Appearing: The Honourable John Munro, Minister of Labour.

Witnesses: Miss Betty Garbutt; Mr. David W. Gibbons, legal counsel. *From the Department of Labour:* Mr. T. M. Eberlee, Deputy Minister.

The Committee resumed consideration of Bill C-8, An act to amend the Canada Labour Code. (*See Minutes of Proceedings, Thursday, February 9, 1978, Issue No. 1.*)

Miss Garbutt made a statement and, with Mr. Gibbons, answered questions.

In accordance with a motion of the Committee at the meeting held on Tuesday, November 1, 1977, the Chairman authorized that the brief by Miss Garbutt be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "LMI-10"*).

On motion of Mr. Stollery, seconded by Mr. Fraser, *Ordered*,—That reasonable travelling and living expenses be paid to Miss Garbutt and Mr. Gibbons.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 16 MARS 1978
(13)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 9 h 41 sous la présidence de M. Guay (*Lévis*) (président).

Membres du Comité présents: MM. Duclos, Fraser, Guay (*Lévis*), McRae, Orlikow et Ritchie.

Autre député présent: M. Rodriguez.

Témoins: Du Congrès du travail du Canada: M^{me} S. G. E. Carr, vice-présidente administrative; M. Julien Major, vice-président administratif; M. Frank Chafe, adjoint du président; M. Ronald Lang, directeur Recherche et législation; M. Borek Zofka, directeur adjoint, Recherche et législation; M^{me} Laraine Singler, directeur national, "C.L.C. Bank Workers Organizing Committee".

Le Comité reprend l'étude du bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail. (*Voir procès-verbal du jeudi 9 février 1978, fascicule n° 1.*)

Article 1,

L'interrogation des témoins se poursuit.

À 11 h 08, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 20 heures.

SÉANCE DU SOIR

(14)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 20 h 06 sous la présidence de M^{me} Appolloni (vice-président).

Membres du Comité présents: M^{me} Appolloni, MM. Caccia, Dinsdale, Duclos, Fraser, Halliday, Olivier, Ritchie et Stollery.

Autres députés présents: MM. Friesen, McIsaac et Rodriguez.

Comparait: L'honorable John Munro, ministre du Travail.

Témoins: M^{lle} Betty Garbutt; M. David W. Gibbons, conseiller juridique. *Du ministère du Travail:* M. T. M. Eberlee, sous-ministre.

Le Comité reprend l'étude du bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail. (*Voir procès-verbal du jeudi 9 février 1978, fascicule n° 1.*)

M^{lle} Garbutt fait une déclaration puis, avec M. Gibbons, répond aux questions.

Conformément à une motion du Comité adoptée à la séance du mardi 1^{er} novembre 1977, le président autorise que le mémoire de M^{lle} Garbutt soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir Appendice «LMI-10»*).

Sur motion de M. Stollery, appuyé par M. Fraser, *Il est ordonné*,—Que des frais raisonnables de déplacement et de séjour soient versés à M^{lle} Garbutt et à M. Gibbons.

The Minister made a statement and, with the witnesses, answered questions.

At 10:15 o'clock p.m. the Committee adjourned to the call of the Chair.

Le ministre fait une déclaration puis, avec les témoins, répond aux questions.

À 22 h 15, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Thursday, March 16, 1978

• 0942

[Texte]

Le président: A l'ordre. Mesdames, messieurs, nous continuons l'étude du Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail, renvoyé au Comité le mercredi 14 décembre 1977.

Nous entendrons ce matin les représentants du Congrès du travail du Canada. Ils sont venus témoigner ce matin à la suite d'une entente entre les membres du Comité et les représentants de cet organisme. Il nous fait plaisir de les accueillir pour une deuxième fois.

Nous passons immédiatement à la période des questions. Je donne la parole à M. Ritchie.

Mr. Ritchie: Thank you, Mr. Chairman.

In various briefs, one thing that seems to be coming up is the intrusion of government in the so-called managerial side of the work force. I am particularly familiar with the grain trade in western Canada and how classifying the so-called elevator managers as workers will have a very far-reaching effect. The Bankers Association has noted this too and so did the transportation people. What do you think about this? How can you resolve this problem?

For instance, if I remember rightly, the transportation people suggested that in a small unit of three or four people the manager might take work home to finish off. Under the bill he could probably claim overtime for it. Do you foresee a difficulty in this? Is there any method whereby managers would have somewhat different rules or regulations or treatment under the Labour Code? Do you foresee some means whereby there can be a strict interpretation of nine-to-five work for a manager?

Mrs. Shirley G. E. Carr (Executive Vice-President, Canadian Labour Congress): Well, Mr. Chairman, if I may, we in the trade union movement have asked for the right to organize for every person; for every person to have a union of his or her choice. There may come a time when we could organize the managers and they would then be able to defend themselves. We would suggest to you that we do not think those people in managerial positions should interfere in or be part of the basic trade union itself.

Perhaps I can ask some of my staff if they would like to extend on that question, but the basic principle of freedom to have a union should be extended to all people.

Mr. Ritchie: In other words, you are suggesting they really should have a union of their own. Is that the ideal . . .

Mrs. Carr: I would suggest if they want to have basic rights and principles protected, that that is what they should do. But I would ask perhaps Mr. Zofka or Mr. Lang to express himself more fully on that.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le jeudi, 16 mars 1978

[Traduction]

The Chairman: Order. Ladies and gentlemen, we shall resume consideration of Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour Code, referred to this Committee on Wednesday, December 14, 1977.

This morning we shall hear representatives of the Canadian Labour Congress. They are reappearing following the agreement between the members of this Committee and the representatives of the CLC. We are most happy to welcome them for a second time.

We shall pass immediately to questions. Mr. Ritchie.

M. Ritchie: Merci, monsieur le président.

Dans différents mémoires, on répète qu'il y a de l'ingérence de la part du gouvernement dans les fonctions de direction. Je connais surtout le commerce du grain dans l'Ouest du Canada, et je sais que le fait de traiter les agents de silos à grain comme de simples employés aura des répercussions importantes. Cette constatation a été faite par l'Association des banquiers aussi bien que les porte-parole du secteur des transports. Qu'en pensez-vous? Comment ce problème peut-il être résolu?

Par exemple, les représentants des transports disaient que dans un groupe de 3 ou 4 employés, l'agent pourrait très bien finir son travail à la maison. Aux termes du projet de loi, il pourrait aussi réclamer du temps supplémentaire pour ce travail. Prévoyez-vous des difficultés? Le Code du Travail prévoit-il une méthode selon laquelle les agents seraient soumis à un régime différent? Pensez-vous qu'il serait possible d'assurer une interprétation rigoureuse de la journée de travail de 9 h 00 à 5 h 00 pour les agents?

Mme Shirley G. E. Carr (vice-présidente administrative, Congrès du travail du Canada): Monsieur le président, si vous permettez, dans le mouvement travailliste, nous avons revendiqué pour tout individu le droit d'adhérer à un syndicat; que chaque individu ait le droit de participer au syndicat de son choix. Il viendra peut-être un moment où l'on pourra ainsi organiser le personnel de direction, pour lui permettre de se défendre. Nous croyons que les gens dans une position de direction ne devraient pas s'immiscer dans les activités du syndicat ouvrier lui-même.

Certains membres de mon personnel pourraient donnés de plus amples détails, mais en principe, on devrait donner à tous le droit de s'organiser en syndicat.

M. Ritchie: En d'autres mots, vous dites que les gestionnaires devraient avoir un syndicat à eux. Est-ce la situation idéale . . .

Mme Carr: S'ils veulent protéger leurs droits et principes fondamentaux, c'est ce qu'il faut faire. M. Zofka ou M. Lang peut sans doute en dire plus long.

[Text]

• 0945

Mr. Ronald Lang (Director, Research and Legislation Department, Canadian Labour Congress): The Board at the present time, on questions of certification, of course does have the discretion and the power and they ought to make a distinction between one who performs a managerial function and one who does not. In other words, on a question of certification they will make their decision based on whether a person does perform a management function. If he does, if he exercises some power in that area, he will be excluded from being a member of the bargaining unit. There is really no problem on this question, that I see.

Mr. Ritchie: One of the difficulties, speaking of elevator managers, in country elevator grain handling, is that under one part of the Code they are managers and under another part of the Code they are workers. The Department of Labour, I understand, has taken the position that they are a workers as they understand it.

Le président: Monsieur Major.

Mr. J. Major (vice-président administratif): Voyez-vous, il est très fréquent que dans une usine vous ayez des gens qui occupent à la fois une position de directeur et de travailleur, particulièrement dans les petites usines, voire même dans certaines grandes usines. On peut être à la fois surveillant et ouvrier. Et dans certains syndicats comme le mien, celui des travailleurs du papier, on accepte dans nos rangs des contremaîtres qui sont membres en règle du syndicat.

Le Code devrait être plus clair, et donner moins de latitude aux compagnies pour décider à la place des individus de joindre ou non un syndicat. Dans l'état présent des choses, la loi laisse beaucoup de latitude à l'employeur pour décider à la place des individus eux-mêmes s'ils veulent appartenir à un syndicat ou non. Nous disons en fait que l'employeur ne devrait pas avoir le droit de décider cela pour un de ses employés, même s'il occupe un certain poste avec des responsabilités. L'employeur ne devrait pas pouvoir le priver de son droit d'association, si l'association concernée est prête à le ou la recevoir; c'est ce que nous affirmons.

Cette immixtion constante des employeurs dans le droit d'association, est une des causes de délais interminables. Mais notre principal point est celui-ci: tant et aussi longtemps que les banques ou les compagnies d'élévateurs à grain pourront traîner en cour de justice toute décision du Conseil Canadien des relations du travail, cela voudra dire qu'en pratique, la législation nie le droit d'association aux travailleurs. Parce que vous n'ignorez pas les délais que cela provoque. Et pendant ce temps, qu'est-ce qui se passe? L'employeur utilise tous les moyens possibles et inimaginables d'intimidation. A la fin, ce qui arrive, c'est qu'il n'y a plus de syndicat; et cela fait des années que cela dure. C'est la raison pour laquelle au Canada, aucune banque ou presque n'est syndiquée, alors que partout ailleurs dans les pays industrialisés, sauf aux États-Unis où existent les mêmes problèmes, partout ailleurs dis-je, les employés de banque sont syndiqués parce qu'ils veulent l'être.

Si on ne modifie pas la loi de façon à empêcher les employeurs de faire traîner toute décision de notre Conseil canadien des relations du travail en cour de justice, on nie en pratique le droit d'association. C'est nos principales doléances.

[Translation]

M. Ronald Lang (Directeur, Services de recherches et législation, Conseil du travail du Canada): Sur les questions d'accréditation, le Conseil a un pouvoir discrétionnaire et doit faire une distinction entre ceux qui remplissent des fonctions de direction et les autres. En d'autres mots, sur une question d'accréditation, le Conseil fonderait sa décision sur la fonction de direction qu'une personne pourrait remplir. Si cette personne exerce des fonctions de direction, elle serait exclue de l'unité de négociations. Cela me semble très clair.

M. Ritchie: Les agents de silos à grain, ont un problème dans la manutention du grain dans les silos de campagne, du fait que selon une partie du Code, ils sont considérés, comme des gestionnaires, et selon une autre partie, ils sont des ouvriers. Le ministère du Travail a décidé que ces personnes sont des ouvriers.

The Chairman: Mr. Major.

Mr. J. Major (Executive Vice-President, Canadian Labour Congress): You see, it often happens that in a plant, some people are both managers and workers, particularly in smaller plants, and even in certain larger plants. One can be both foreman and worker. And in a union such as mine, the Pulp and Paper Union, we accept as members foremen, who are duly enrolled members.

The Code should be clearer on this point and give firms less latitude in making decisions for the individual on whether or not to be a member of a union. At the present time, the Act gives too much leeway to the employer to decide for the individual if he may or not be a member of a union. Indeed, we are saying that the employer should not have the right to decide for his employee, even if that employee has a responsible position. The employer should not be in a position to deprive the individual of its right of association, if an association is willing to accept him; that is the view we support.

This constant interference of employers in the right of association, has been a cause of interminable delays. But our main point is as follows: As long as banks and grain elevator companies drag into court any decisions of the Canada Labour Relations Board, the act is, in fact denying the right of association to workers. I am sure you are aware of the delays this can cause. And during that time, what happens? The employer uses every means possible and imaginable to intimidate the workers. In the end, the union ceases to exist; this has been going on for years. That is the reason why, in Canada, no bank has been unionized, while in every other industrialized country, except the United States, where the same problems exist bank employees have been unionized because they so wish.

If the act is not amended so as to prevent the employers from dragging every decision of the Canadian Labour Relations Board into court, we are, in fact, denying the right of association. That is our main complaint.

[Texte]

Mr. Ritchie: Maybe you can expand a little on this. Let us say the employer may be on the borderline; you say he should have the right to join the union if he so wishes. If the employer were to say that he did not feel this was proper, do you feel that somebody in the government should have the final say? Or should it be an inherent right?

M. Major: Que l'on donne au Conseil l'occasion de travailler! Le conseil a toute l'expérience nécessaire et a la confiance du mouvement ouvrier. Quand on lui permet de travailler, il travaille proprement pour le bénéfice de tout le monde. Alors, c'est ce que nous disons: Que la loi cesse de bloquer le fonctionnement normal de notre Conseil canadien des relations du travail. C'est aussi simple que cela, notre position. Elle n'est pas révolutionnaire.

• 0950

Mr. Ritchie: Speaking of the averaging provisions, which again come into it in the grain handling and so on, especially, do you feel the averaging allows for varieties, or vagaries or differences in the various industries? Should it be more rigid, less rigid, more flexible?

M. Major: En ce qui concerne les ascenseurs à grain, les minoteries, ça fait des années que, dans cette industrie, les employeurs empêchent les gens d'avoir la journée de 8 heures alors que, d'une façon générale, à travers toute l'Amérique du Nord, la journée de 8 heures est reconnue en 1978.

Ils ont été prévenus des années à l'avance que ceci serait modifié. Ils n'ont pas été pris par surprise, ni par les syndicats, ni par le gouvernement. Ça fait des années qu'on leur dit qu'éventuellement il va falloir avoir à en venir à la journée de 8 heures.

Deuxièmement, au sujet de la poussière qui cause des explosions, comme il vient d'en avoir une aux États-Unis, où des dizaines de travailleurs ont été tués et comme il y en a eu une il y a quelque temps à Vancouver, où des dizaines de travailleurs ont été tués, on leur a dit qu'éventuellement il faudrait établir des mesures pour empêcher ces explosions et empêcher que des gens se tuent dans les élévateurs à grain.

Ce n'est pas d'aujourd'hui qu'on leur dit cela, ça fait des années. Le Congrès du travail du Canada et son comité syndical, qui groupe des travailleurs dans cette industrie, a travaillé avec le gouvernement et avec les employeurs pour arriver à développer un minimum de sécurité dans cette industrie.

Le gouvernement légifère et veut mettre en pratique des mesures de sécurité auxquelles les employeurs sont familiers et au sujet desquelles ils ont été avertis des années à l'avance. Alors, il n'y a vraiment pas d'excuse, en 1978, pour vouloir continuer à administrer la même chose.

Maintenant, en ce qui concerne les petits élévateurs à grain et les vieux élévateurs à grain, on n'a pas à changer toute la machinerie. On n'a qu'à donner une protection individuelle qui coûte à peu près 250 dollars. Il n'y a pas une compagnie qui peut dire franchement et honnêtement qu'elle ne peut pas déboursier 250 dollars pour sauver la vie des gens et empêcher

[Traduction]

M. Ritchie: Peut-être pourriez-vous donner plus de détails à cet égard. Disons qu'un employé est dans une situation marginale; vous dites qu'il devrait avoir le droit d'adhérer à un syndicat s'il le désire. Si l'employeur croit que cela n'est pas juste, croyez-vous qu'un organisme du gouvernement devrait avoir la décision finale? Ou est-ce là un droit inhérent?

Mr. Major: I say: let the Labour Relations Board to its job! The Board has the necessary experience, and the confidence of the labour movement. When it is allowed to do its work, it does so for the benefit of everyone. We are saying: Stop interfering in the normal function of the Canadian Labour Relations Board. It is as simple as that. It is nothing very revolutionary.

M. Ritchie: Quant aux dispositions concernant la moyenne des heures de travail, une question touchant surtout l'industrie de la manutention des grains, croyez-vous que la formule prévoit les variations et les rythmes fluctuants des industries? Les dispositions devraient-elles être plus rigides, moins rigides, plus souples?

Mr. Major: With respect to the grain elevators and mills, employers in that industry, for years now, have been denying the eight-hour day to their employees, although, in general, everywhere in North America, the eight-hour day is recognized in 1978.

They were warned years ago that there would be changes. They have not been taken by surprise, by either the unions or the government. They have known for years that eventually the eight-hour day would be adopted.

Secondly, in regard to dust explosions, which occurred recently in the United States, where dozens of workers were killed, and similarly sometime ago in Vancouver, where again dozens of workers were killed, employers have been told that eventually measures would have to be taken to prevent explosions, and the consequent deaths in grain elevators.

This is nothing new, it has been going on for years. The Canadian Labour Congress and its Executive Committee with members from the grain industry have collaborated with the government and the employers to develop minimum security standards for the industry.

The government has legislated and wants to put into practice certain security measures well known to the employers, and of which they have been warned for years in advance. So there is really no excuse, in 1978, to continue to manage in the same manner.

Now as to the smaller and older grain elevators, all the equipment need not be changed. Individual protection can be provided to the workers for about \$250. There is not a company which can honestly say it cannot afford \$250 to save the lives of people, or to prevent damaging worker's lungs with dust. I just think they are not being honest.

[Text]

qu'ils aient les poumons remplis de poussière. Alors, je pense qu'ils ne sont pas honnêtes.

Mr. Ritchie: Mr. Chairman, I think maybe I do agree. I think we are talking about two different things. We have the country elevator system, which is really an entirely different set of problems than the large terminals. Oddly enough we hear, I guess, that less dust is apparently more prone to explosions than more dust, which is a peculiar thing but apparently there is some evidence that this is so. So, from that particular safety point of view, it is an oddity but I should think that really my question was, leaving aside terminal elevators and large elevators at the country elevator level, whether or not the averaging provisions could be made to recognize the very seasonable nature of grain handling. The grain is all taken off in a couple or three weeks. You hope, anyway, that it does not rain too much. There are surges and so on so that obviously, for instance, many country elevator agents have not been near the elevator since November 1 because they are just closed down with the snow and they are filled with grain and they do not go. They go curling or what-have-you. Yet, as soon as they open up and they are going to have some pretty heavy movements, then they are faced with overtime and more than that; there is just the practicality of maybe not moving the grain. Now, do you think averaging provisions which the government feels can be worked out are flexible enough to meet reasonable—in not only that industry but other industries and . . .

Le président: Monsieur Major.

M. Major: Monsieur le président, avec 1 million de chômeurs au Canada à l'heure actuelle, vraiment, ça m'étonne d'entendre ces remarques. Je pense que même les petits éleveurs à grain peuvent embaucher des gens. Et je suis certain qu'ils vont trouver beaucoup de gens actuellement en chômage qui sont prêts à travailler.

• 0955

Deuxièmement, s'ils ont énormément de travail, ils font du temps supplémentaire, comme toute autre industrie au Canada et aux États-Unis. Quand il y a du temps supplémentaire, il y a de l'argent à faire. On essaie de réduire autant que possible les heures de travail, d'éliminer les journées de 12, 15, 16 heures parce que c'est justement quand les gens travaillent pendant plus de huit heures que se produisent la plupart des accidents de travail. Toutes les commissions d'accidents de travail au pays vont vous le dire; quand il y a accélération de l'ouvrage et que les heures sont longues, c'est à ce moment-là que se produisent les accidents. Donc, on essaie autant que possible de limiter le temps supplémentaire. Mais quand une compagnie doit faire faire du temps supplémentaire à ses employés pour rencontrer une demande, elle le fait. Pourquoi y aurait-il une différence aussi grande dans le cas de l'industrie des éleveurs à grain? Je ne sais pas.

The Chairman: Mrs. Carr.

Mrs. Carr: Thank you, Mr. Chairman. In line with Mr. Major's comments which were directed to the safety and health problem of the averaging, I would like to place before you, Mr. Chairman, our very strong position that we are

[Translation]

M. Ritchie: Monsieur le président, en fait, je suis d'accord. Mais nous parlons de deux choses différentes. Les silos de campagne présentent un problème tout à fait différent de celui des grands terminaux. C'est curieux, mais il semble que moins il y a de poussière plus il y a de chances d'explosion; apparemment, il y a des preuves à cet effet. Donc, cet aspect de la sécurité est bizarre, mais voici ma question: les élévateurs de tête de ligne et les grands silos de campagne exceptés, peut-on rédiger des dispositions sur la moyenne des heures de travail pour tenir compte de la nature très saisonnière de la manutention du grain. Le grain est récolté sur une période de deux ou trois semaines. Et encore doit-on espérer qu'il ne pleuve pas trop. Il y a donc des bourrées d'activité; plusieurs gestionnaires de silos de campagne ne se rendent pas aux silos après le 1^{er} novembre, car ceux-ci sont enneigés, et d'ailleurs remplis de grain. Ils vont jouer au curling ou font d'autre chose. Toutefois, le printemps venu ils peuvent compter sur un déplacement important de grain, ce qui entraîne des heures supplémentaires; c'est la nature de leur travail qui impose ce rythme. Pensez-vous donc que la formule pour calculer la durée moyenne des heures de travail que le gouvernement espère faire adopter est suffisamment souple pour répondre à des demandes raisonnables, non seulement dans cette industrie, mais dans d'autres . . .

The Chairman: Mr. Major.

Mr. Major: Mr. Chairman, with some 1 million persons actually unemployed in Canada, I am really astounded to hear such remarks. I think even the smaller grain elevators could hire more people. I am sure they will have no problem finding persons, now unemployed, who are willing to work.

Secondly, if they have so much work, they can work overtime, as happens in other industries in Canada and the United States. When overtime is required, there is money to be made. Efforts should be made to reduce as much as possible long work hours, 12, 15, 16 hour-days, because it is when people are working more than 8 hours, that most work accidents occur. Every Workmens' Compensation Board in Canada will tell you; when there is an increase in the work load, and hours are stretched, accidents will occur. So, overtime should be limited as much as possible. When a company must require employees to work overtime, in order to meet a demand, it goes ahead. Why should this be any different in the case of the grain elevator industry? I do not know.

Le président: Madame Carr.

Mme Carr: Merci, monsieur le président. Pour ajouter aux remarques de M. Major portant sur le problème de santé et de sécurité dans l'application de la formule de la moyenne des heures de travail, j'avoue, monsieur le président, que nous nous

[Texte]

adamantly opposed to the averaging system which gives the employer the right to work people almost to death. If we were to continue with averaging relative to just the grain elevators, if we were even to give one concession, we can see the employers taking advantage of the entire working industry across this country. I could give you some very good examples, the hotels, the restaurants, the motels, it does not matter what it is, the nursing profession, the bank employees, and all of the rest of them which are so badly abused by the excessive rights that the employer has to abuse people in the working hours. So, as far as the working hours are concerned, it has been a long struggle for the trade union movement to get decent working hours, and we are not going to start now saying that we would agree to averaging.

Mr. Ritchie: Do you mean that under no circumstances . . .

Le président: C'est votre dernière question, monsieur Ritchie.

Mr. Ritchie: So you feel there is no room for averaging under any circumstances?

Mrs. Carr: We stated our position very clearly on page 33 of our brief.

The Chairman: Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: I would like to direct a question to Mr. Major. It seems to me that there are some difficulties in the bill in the way it is written now with regard to certification, for example, the length of time that it can take for a union to get certification, particularly where an employer such as a bank, really does not want the employees to become organized. Have you looked at the provisions with regard to certification? Have you any questions or observations on these?

Mr. Major: If you do not mind, I will ask Mrs. Carr to answer.

Mrs. Carr: Mr. Chairman, we have made our position very clear relative to the certification procedure. Our concern also is the abuse of the Canada labour Relations Board by the employers, and you heard good examples of that yesterday where the bankers want no part of any type of legislation relative to the certification of unions. We are very firm in our position with that, and if you want it to be placed on the record again, I think I would ask my experts, who happen to be Mr. Zofka, Mr. Lang and Mr. Chafe, to respond to Mr. Orlikow's question on that. We are very firm on this. We have witnessed situations where decisions have been appealed by the Board, and I think they can explain it more fully for the record.

Mr. Orlikow: I was really interested in whether you see inconsistencies, for example, between Clause 42 and Clause 46 of Bill C-8, the question of the date of the application for certification and so on.

Mr. Lang: Mr. Orlikow, this question was pretty thoroughly discussed at the last meeting by the questioning of Mr. Fraser, that there seemed to be some inconsistency between Clauses 42 and 46 and the position the CLC was taking. In our opinion there is no inconsistency between Clause 42 and Clause 46. Clause 42 comes under the general powers accorded to the board. Our position is that the CKOY decision completely breached the practice of the board, not only this board but the

[Traduction]

opposons à tout système de moyenne d'heures de travail qui permette à l'employeur d'abuser de ses employés. Si on faisait une seule concession à l'industrie de manutention des grains, les employeurs dans toutes les autres industries au Canada en profiteraient. Je peux vous donner de très bons exemples; les hôtels, les restaurants, les motels, ou même les hôpitaux, les banques, pour ne citer que quelques cas où l'employeur à des droits excessifs quant au choix des heures de travail. Donc, le mouvement travailliste a trop longtemps livré bataille pour assurer des heures raisonnables et, il n'est pas prêt à faire des concessions et n'accepte pas le recours à la formule des moyennes des heures de travail.

M. Ritchie: Vous voulez dire que sous aucune condition . . .

The Chairman: It will be your last question, Mr. Ritchie.

M. Ritchie: Vous croyez donc qu'on ne peut utiliser la formule sous aucune circonstance?

Mme Carr: Nous affirmons notre position très clairement à la page 33 de notre mémoire.

Le président: Monsieur Orlikow.

M. Orlikow: Ma question s'adresse à M. Major. Il semble que le bill présente certaines difficultés touchant l'accréditation, par exemple, on peut faire traîner la procédure d'accréditation surtout lorsqu'un employeur, comme une banque, ne désire pas la syndicalisation des employés. Avez-vous étudié les dispositions concernant l'accréditation? Avez-vous des observations à faire à cet égard?

M. Major: Si vous permettez, je demanderai à M^{me} Carr de répondre.

Mme Carr: Monsieur le président, notre position sur la procédure d'accréditation est très claire. On s'inquiète aussi du fait que les employeurs fassent abus du Conseil canadien des relations de travail; un exemple vous a été fourni hier par les banquiers qui ne veulent aucune législation sur l'accréditation des syndicats. Notre position est ferme, et si vous désirez qu'on la confirme, je demanderai à un de nos experts, MM. Zofka, Lang et Chafe de répondre à M. Orlikow. Notre position est très ferme à cet égard. Nous avons vu des situations où on a interjeté un appel sur les décisions du Conseil, qui appuie notre position. Nos explications paraîtront ainsi dans le procès-verbal.

M. Orlikow: Je voulais savoir surtout si vous voyez une certaine inconséquence dans les articles 42 et 46 du Bill C-8, portant sur la date de demande d'accréditation, etc.

M. Lang: Monsieur Orlikow, on a épuisé cette question à la dernière réunion, en réponse à M. Fraser; il semble y avoir un écart entre les articles 42 et 46, et la position du Congrès canadien du travail à cet égard. À notre avis, il n'y a aucune contradiction entre l'article 42 et l'article 46. L'article 42 est l'un des articles qui définit les pouvoirs d'ordre général conférés au Conseil. Notre position est que la décision rendue dans l'affaire CKOY contredit tout à fait les habitudes du Conseil,

[Text]

practice of all boards in Canada, that the date on which the application is made is the date on which majority status for all intents and purposes is to be determined.

• 1000

The board must have some discretionary powers to move away from a fixed date because there are such things as pre-hearing votes, which would obviously not be on date on which the application is made. There is some question of employer build-up, which would obviously mean that the Board would have to have some discretionary power here. So what we are really talking about is that the board will have the power to move away from the date of application if in its wisdom it believes that is necessary, or indeed if the union requests a pre-hearing vote for whatever reason. There is no inconsistency between the Congress position between Clause 42 and between Clause 46. It is quite straightforward.

Mr. Orlikow: So you are not concerned about that.

Mr. Lang: Our concern is to get the date of application fixed in the legislation which would reverse the CKOY decision of the federal court. That is our intent, and in our opinion Clause 42 and Clause 46 do exactly that. At the same time it leaves some discretionary power in the hands of the board, which all boards in Canada must have.

Mr. Orlikow: Could I turn, Mr. Chairman, to the section of the bill that dealt with health and safety? When the Minister and the Deputy Minister were before the Committee we had some discussion with regard to the definitions contained in proposed Section 82.1, particularly with the reference to the fact that a worker has to have a reasonable cause to believe that there is danger, and then in 82.1(1)(b) he has to believe that there is imminent danger. Some of us were concerned because the language is almost the same as in the proposed Ontario legislation, that those words lead to loopholes which would make it extremely difficult for an employee to use the provisions of this act and make it very easy for the employer to not have to take the steps he should in order really to achieve safety. I wonder if the Congress would care to comment on their feeling about this question.

The Chairman: Mr. Major.

Mr. Major: Mr. Chairman, the Congress wants these words "reasonable" and "imminent" deleted because in practice they contradict the freedom given to the workers who feel that their life or their health is in danger. Furthermore, we insist that not only the individual worker should have this right but also that the union role should be considered and should be incorporated so that the collective right also should be given.

I will give a short example of what I mean. For instance, some years ago an employer, a mine operator, took down a mine about ten times the amount of dynamite that the Mining Act permits in Quebec. Based on that point, the union decided to stop every worker from going down the mine because it was an extremely dangerous situation. Of course, the employer

[Translation]

non seulement du Conseil des relations du travail, mais de tous les conseils du genre au Canada, à savoir que la date à laquelle la demande est faite est la date à laquelle on doit déterminer la volonté de la majorité, à toutes fins pratiques.

On doit accorder au Conseil le droit, à sa discrétion, de ne pas s'en tenir à une date fixe, puisqu'il existe d'autres modalités, notamment le vote préalable qui, évidemment, ne pourrait pas avoir lieu à la date où la demande est faite. Il y a également la question des pressions de l'employeur qui signifie forcément que le Conseil doit pouvoir là aussi agir à sa discrétion. Nous voulons faire valoir que le Conseil doit pouvoir choisir une autre date que la date de la demande si, dans sa sagesse, il estime que c'est nécessaire, ou si le syndicat demande un vote préalable, quels qu'en soient les motifs. Il n'y a aucune contradiction entre la position du Congrès, l'article 42 et l'article 46. C'est très clair.

M. Orlikow: Donc vous n'êtes pas inquiet à ce sujet?

M. Lang: Nous voudrions que la date de la demande soit déterminée dans la loi, ce qui abrogerait la décision rendue par la Cour fédérale dans l'affaire CKOY. C'est notre objectif, et à notre avis, les articles 42 et 46 le réalisent. En outre, ces deux articles laissent au Conseil un certain pouvoir discrétionnaire, ce que tous les conseils au Canada doivent avoir.

M. Orlikow: Puis-je passer, monsieur le président, à l'article du projet de loi qui porte sur l'hygiène et la sécurité? Lorsque le ministre et le sous-ministre ont comparu devant le Comité, il a été question des définitions qui se trouvent à l'article 82-1, qui stipule qu'il faut qu'un travailleur ait un motif raisonnable de croire qu'il y a danger, et ensuite de l'article 82-1 (1)(b), qui stipule que le travailleur doit croire qu'il existe un danger imminent. Certains membres du Comité étaient inquiets parce que les termes utilisés sont presque les mêmes que ceux qu'on trouve dans le projet de loi de l'Ontario et nous craignons qu'il pourrait y avoir des échappatoires et ainsi il serait extrêmement difficile à l'employé d'avoir recours aux dispositions de la loi alors qu'il serait très facile pour l'employeur de ne pas prendre les mesures qu'il devrait prendre afin de rendre le milieu de travail sécuritaire. Je me demande si le Congrès aimerait nous faire part de leurs sentiments à ce sujet.

Le président: Monsieur Major.

M. Major: Monsieur le président, le Congrès veut que les expressions «raisonnable» et «imminent» soient rayées parce qu'en pratique, elles vont à l'encontre de la liberté accordée aux travailleurs qui estiment que leur vie ou leur santé est en danger. En outre, nous insistons pour que non seulement le travailleur individuel ait ce droit, mais pour que le rôle du syndicat soit examiné et qu'il en soit tenu compte dans la loi de façon à ce que nous obtenions également le droit de négocier ces aspects.

Je vais vous donner un petit exemple de ce que je veux dire. Il y a quelques années, un employeur, le propriétaire d'une mine, a fait descendre dans la mine dix fois la quantité de dynamite permise aux termes de la Loi sur les mines du Québec. En se fondant sur les dispositions de la loi, le syndicat a décidé d'empêcher les travailleurs de descendre dans la mine,

[Texte]

retaliated and it went to court. Finally the court in its wisdom decided that the union was right.

Without a union you cannot expect in many cases a new employee or even a group of employees to know that there is danger because those officers of the union who have been selected are normally old employees who know the industry very well and know, quite often, the danger better than does an individual members. But on the point of "reasonable and imminent" I would like my colleague, Mr. Frank Chafe, to expound, if I may, Mr. Chairman.

• 1005

Mr. Chafe: Mr. Chairman, in answer to Mr. Orlikow, our submission, I think on page 41, sums it up in the last paragraph. The use of the words "reasonable and imminent" as we have indicated, open the door to an area of litigation and legal argument in a situation where dispatch and finality are absolutely necessary. It is not so much that, but the fact is that the bill, as it is presented, ostensibly sets up the right of a worker to refuse to work in a dangerous situation. Having established that right, the legislation proceeds to circumscribe that right with so many conditions that the likelihood is that no worker faced with the proposition of having to refuse to work in a situation that he recognizes is dangerous—and he, after all, is the person in the situation—would, as an individual, understand what his rights were in the first place, and the likelihood of his attempting to go through the maze of legalistic procedures that circumscribe that right is very doubtful. He would, one the one hand, have to face the reaction of his employer, and on the other hand have to face a procedure that he himself might not be able to proceed with. The proposed act does not provide anything in the way of an advocate for him, there is no provision for anybody to represent him in any way. So what we are saying, in effect, in dealing with those two words, is that it should be established simply and clearly that he has the right to refuse in a situation that he considers to be dangerous to his health or to his person; that his ability to sustain that position should be simplified; that he should not have to find himself in the invidious position of facing the, I think we use the word "rigmarole", of procedures that the government is providing in the legislation; and he should not have to meet the employer before the Canada Relations Board eventually all by himself, with the powers and the expertise the employer can array there to meet him.

The Chairman: Mr. Orlikow, the last question.

Mr. Orlikow: Yes. Do you find it strange that nowhere in the detail of the proposed new Sections 82 or 84 in this bill, which go on for five or six pages, is there any indication that even in plants that are organized, plants that have unions recognized by the employer, nowhere in these two proposed sections dealing with health and safety is there any reference to the union? It is as if, in the concept of the government and the intent of the legislation, the individual worker who feels

[Traduction]

parce que la situation était extrêmement dangereuse. Bien sûr, l'employeur s'est vengé et l'affaire est allée devant les tribunaux. Finalement, le tribunal, dans sa sagesse, a décidé que le syndicat avait raison.

Sans syndicat, vousne pouvez pas vous attendre à ce que, dans de nombreux cas, un nouvel employé ou même un groupe d'employés sachent qu'il y a danger alors que les représentants syndicaux ont justement été choisis normalement parce qu'ils étaient d'anciens employés et qu'ils connaissaient bien l'industrie et très souvent ils connaissent bien mieux les dangers que le syndiqué. Maintenant, monsieur le président, si vous le permettez, j'aimerais que mon collègue, M. Frank Chafe, donne des précisions au sujet des expressions «raisonnable» et «imminent».

M. Chafe: Monsieur le président, en réponse à la question de M. Orlikow, j'attire son attention sur notre mémoire, page 39 je crois, où notre position est résumée. L'expression «raisonnable et imminent» comme nous le disons, ouvre la porte aux litiges et aux arguments juridiques dans un contexte où il est absolument essentiel de faire vite et de régler la question. Qui plus est, le projet de loi, tel que présenté, se fait une gloire d'accorder aux travailleurs le droit de refuser de travailler dans une situation dangereuse. Le droit étant reconnu, le projet de loi restreint ensuite ce droit en y ajoutant un certain nombre de conditions. Or, il est peu probable qu'un travailleur qui se voit dans l'obligation de refuser de travailler parce qu'il se rend compte que la situation est dangereuse... et après tout c'est lui qui se trouve sur place... comprendrait à titre individuel ses droits, mais il est fort peu probable qu'il essayerait de se reconnaître dans le labyrinthe de procédures juridiques qui restreignent son droit. D'une part, il devrait faire face à réaction de l'employeur, et d'autre part, il lui faudrait faire face à une procédure qu'il ne serait peut-être pas en mesure d'entreprendre lui-même. Le projet de loi ne prévoit aucun défenseur pour le travailleur et il n'y a aucune disposition qui assigne quelqu'un pour le représenter. En fait, nous trouvons qu'en ce qui concerne ces deux expressions le travailleur devrait avoir le droit clair et simple de refuser de travailler dans une situation qu'il estime dangereuse pour sa santé ou sa personne; qu'on devrait simplifier les modalités pour soutenir sa position; que le travailleur ne devrait pas se trouver dans la position peu enviable de faire face, je crois que nous avons dit «au galimatias» de procédures que le gouvernement a prévu dans le projet de loi; et qu'enfin il ne devrait pas être forcé de rencontrer l'employeur devant le Conseil canadien des relations du travail, seul, alors que l'employeur dispose d'une batterie d'experts pour faire valoir son point de vue.

Le président: Monsieur Orlikow, dernière question.

M. Orlikow: Oui. Ne trouvez-vous pas bizarre que nulle part aux articles 82 et 84 du projet de loi, qui prennent 5 ou 6 pages, on ne mentionne pas, même à l'égard d'usines dont les travailleurs sont organisés, ou le syndicat est reconnu par l'employeur, que nulle part dans ces deux articles qui portent sur l'hygiène et la sécurité, il ne soit fait mention du syndicat? C'est tout comme si de l'idée du gouvernement et dans les intentions du projet de loi, le travailleur individuel qui estime

[Text]

that he is working under unsafe or unhealthy conditions has, on his own, to deal with the employer. He on his own, has to make a complaint to the employer. The employer, if he does not agree, will go to the Department of Labour and ask for an investigation, and so on. I find that very very strange. It seems to me that not only is there no protection for workers in unorganized employment, but workers in companies that are organized really are being told, and their unions are being told, that they have no place unless the Minister, when he has the power and if he appoints a health and safety committee, decides to designate the union or members of the union as members of that safety committee. But he may not.

• 1010

The Chairman: Mr. Major.

Mr. Major: The last time we were here we pointed this out and we want to repeat it. We agree fully with your remarks, Mr. Orlikow. It is fantastic that especially in the federal jurisdiction, where over 55 percent of workers are in unions, that the role and the functions of the unions, where they are in existence in any given plant or situation, are completely in your legislation. I fully agree with you that this Bill has to recognize the role of the unions which is traditional. It is one of our basic activities to protect the life and the health of our members and should be recognized.

Furthermore, at a time when the federal government is claiming that it is trying to reduce its expenses, to administer this act without the role of the union, and to administer it effectively, it would have to hire an army of inspectors. And even with an army of inspectors, I am perfectly certain that the act would not be very efficient.

The only real serious watchdog in safety is the union movement. We are there, our members know the place, know the production, and know how the plant or the operation is conducted. They are intimately linked to the process of production and know exactly what is going on. They have an extremely vital role to play. Therefore this legislation has to recognize the role, the collective right of the trade union in that field.

Now, the field of health and safety is one field where the unions are not in confrontation. We have always taken the position that in the field of health and safety it should be co-operation. The employer should be as interested as we are in saving the life and limbs of its employees. In the long run, it is an extremely costly proposition for an employer to lose a good employee because of an accident at work.

Now, on the short term, mind you, many employers do not realize that they are better off spending a lot of money by having good, safe equipment than by buying cheap but dangerous equipment. Unfortunately, many employers will have to recognize that eventually. But at this point in time the role of the union is essential and has to be recognized in that bill as far as health and safety is concerned.

[Translation]

travailler dans des conditions dangereuses ou malsaines, doit de son propre chef traiter avec l'employeur. Il est seul et il doit porter plainte auprès de son employeur. L'employeur, s'il n'est pas d'accord, en appellera au ministère du Travail et demandera une enquête, etc. Je trouve cela fort bizarre. Il me semble que non seulement il n'y a aucune protection pour les travailleurs non syndiqués, mais que même les travailleurs syndiqués se font dire, et leurs syndicats se font dire que leur place n'est pas là à moins que le ministre, lorsqu'il en a le pouvoir et s'il y a recours pour nommer un comité d'hygiène et de sécurité, décide de nommer le syndicat ou des représentants du syndicat au sein de ce comité. Mais il se peut qu'ils ne le fassent pas.

Le président: Monsieur Major.

M. Major: Lors de notre dernière comparution, nous l'avons souligné et nous tenons à le répéter. Nous sommes tout à fait d'accord avec vous, monsieur Orlikow. Il est incroyable, surtout dans une compétence fédérale, alors que plus de 55 p. cent des travailleurs sont syndiqués, que le rôle et les fonctions des syndicats, lorsque ceux-ci sont implantés dans une usine ou ailleurs, sont complètement oubliés dans votre projet de loi. Je suis tout à fait d'accord avec vous que le présent bill doit reconnaître le rôle traditionnel des syndicats. C'est une de nos activités fondamentales, protéger la vie et la santé de nos membres et on devrait en tenir compte.

En outre, alors que le gouvernement fédéral prétend qu'il tente de comprimer ses dépenses, administrer la présente loi sans accorder de rôle aux syndicats et la bien administrer, demanderait qu'on embauche une armée d'inspecteurs. Et même avec cette armée d'inspecteurs, je suis parfaitement convaincu que la loi ne serait pas appliquée de façon très efficace.

Le seul vrai surveillant de la sécurité, c'est le mouvement syndical. Nous sommes sur place, nos représentants connaissent la place, connaissent la production et savent comment l'usine ou l'exploitation est organisée. Ils participent intimement au processus de production et savent exactement ce qui se passe. Ils ont un rôle absolument vital à jouer. Par conséquent, il faut que le projet de loi reconnaisse ce rôle, le droit collectif des syndicats dans ce domaine.

Le domaine de la santé et de la sécurité est un domaine où les syndicats ne travaillent pas dans la confrontation. Nous avons toujours pris la position que dans ce domaine il devrait y avoir de la collaboration. L'employeur devrait s'intéresser autant que nous à protéger la vie et la santé de ses employés. A long terme, cela peut coûter très cher à un employeur s'il perd un bon employé à la suite d'un accident de travail.

Évidemment, à court terme, nombre d'employeurs ne se rendent pas compte qu'il vaut beaucoup mieux dépenser beaucoup d'argent pour avoir de l'équipement de qualité et en bon état que d'acheter de l'équipement peu coûteux mais dangereux. Malheureusement, nombre d'employeurs devront finir par s'en rendre compte, mais pour l'instant, le rôle du syndicat est essentiel et doit être reconnu dans le présent bill dans les domaines de la santé et de la sécurité.

[Texte]

Mr. Chafe: Mr. Chairman, Mr. Orlikow mentioned the situation in Ontario regarding the proposals for a new legislation in that respect in that province. I think it might be noted that the trade union movement in the Province of Ontario is quite determined and very positive in its opposition to some of the provisions that have been produced down there, for much the same reasons as we are objecting to them in the federal field.

I thought I might also note that the provisions we are discussing with respect to the employee's right to complain and the reasons surrounding it in that act had been removed in Saskatchewan. There is a very clear provision there that allows the employee the right to refuse if he has cause to believe that there is danger.

There is another aspect here that might be mentioned. For the employee who does refuse or should continue to refuse for some reason after a safety officer has made a decision, there is no protection whatsoever, it seems, in respect of his continuing employment in the conditions and wages and so on that surround it. The employer can be called to task only if he takes a retaliatory action against an employee for refusal. There is no guarantee whatever in the legislation that the employer cannot substitute that employee for another in a given situation or he can move that employee to a lesser paid job. There are any number of things an employer can do if the legislation stays as it is to bleed off the effect of an employee's refusal by doing things such as I have mentioned.

These are important considerations to us, as Mr. Major has pointed out, nowhere is the employee, even if there is a union in the plant, able to utilize the services of these unions to protect himself against that kind of thing. It goes so far in the legislation as to remove his right to take a grievance through the normal arbitration procedure if the employer should act against him in that fashion. So there is room for the employer to avoid the penalty that is provided for a retaliatory action directly against the employee, but it provides no other protection than that. Thank you very much.

• 1015

The Chairman: Mrs. Carr.

Mrs. Carr: Yes, Mr. Chairman, just one comment in line with Mr. Orlikow's question about the trade union not being mentioned whatsoever in any pages of the proposed legislation. It is surprising to us that the movement is so neglected. We have held joint national conferences at which business, labour and government have participated and there have been commitments given whereby the movement would be considered in a joint way.

I only bring this out so that it is on the record; that there have been conferences at which all three parties have participated. Yet when it comes to writing the legislation the union movement is once again neglected.

Le président: Monsieur Duclos.

M. Duclos: Merci, monsieur le président.

Je voudrais aborder, peut-être avec M. Major ou quiconque parmi ses collègues voudrait participer à la discussion, la question des heures supplémentaires, la question des heures de

[Traduction]

M. Chafe: Monsieur le président, M. Orlikow a parlé des propositions visant à adopter une nouvelle loi dans ce domaine en Ontario. Je crois qu'il est à noter que le mouvement syndical en Ontario est fermement décidé à s'opposer de façon active à certaines des dispositions qui ont été mises de l'avant, et pour à peu près les mêmes raisons que celles qui nous poussent à nous opposer à ces dispositions au niveau fédéral.

Je crois opportun de faire remarquer également que les dispositions dont nous parlons, le droit de l'employé de se plaindre et les motifs de plainte prévus dans cette loi, ont été retirés en Saskatchewan. Dans cette province, il existe une dispositions extrêmement claire qui accorde à l'employé le droit de refuser, s'il a lieu de croire qu'il y a un danger.

Il y a encore un autre aspect à considérer. Dans le cas d'un employé qui refuse de travailler ou qui continue à le faire pour quelque raison que ce soit après la décision rendue par l'agent de sécurité, rien n'est prévu, semble-t-il pour protéger l'emploi, le salaire et les conditions de travail de l'employé. L'employeur ne peut être mis en cause que s'il prend des mesures de représailles à l'égard d'un employé pour son refus de travailler. Il n'existe aucune garantie dans le projet de loi qui empêche l'employeur de remplacer l'employé par un autre ou d'affecter l'employé à un travail moins rémunérateur. Si le projet de loi n'est pas modifié, l'employeur aura à sa disposition toutes sortes de moyens pour contrer les répercussions du refus de travailler de l'employé, comme je viens de l'expliquer.

Nous considérons ces questions importantes, comme l'a fait remarquer M. Major, car l'employé ne peut nullement se protéger contre ce genre de chose, en utilisant les services de syndicats, même s'il y a un syndicat dans l'usine. Au fait, la loi le prive du droit de porter grief dans le procédé d'arbitrage normal, si l'employeur le maltraite de cette façon. Ainsi, l'employeur peut éviter les sanctions prescrites pour des représailles directes contre l'employé, mais le bill n'offre aucune autre protection. Merci beaucoup.

Le président: Madame Carr.

Mme Carr: Monsieur le président, j'ai un autre commentaire sur la question de M. Orlikow concernant l'omission du syndicat partout dans le projet de loi. Cela nous étonne que le mouvement travailliste soit si négligé. Nous avons tenu des conférences mixtes nationales auxquelles ont participé le monde des affaires, le mouvement travailliste et le gouvernement, et certains engagements ont été pris voulant qu'on tienne compte du mouvement travailliste.

Je veux que ce soit inscrit au dossier: on a tenu des conférences auxquelles participaient les trois parties. Pourtant, dans la rédaction du bill, le mouvement travailliste est encore une fois oublié.

The Chairman: Mr. Duclos.

Mr. Duclos: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to take up with Mr. Major, or any of his colleagues who wish to participate, the issue of overtime and hours of work. What is known in English as "the averaging

[Text]

travail. Ce qu'on appelle en anglais le concept du «averaging scheme» qu'on pourrait peut-être traduire par établissement d'une moyenne. Est-ce cela, monsieur Major?

J'aborde cette question avec vous, monsieur Major, parce qu'il m'apparaît de plus en plus difficile de déterminer qui reflète vraiment les vues des gens à la base, des employés, sur cette question-là. Et vous allez comprendre pourquoi je m'interroge, puis pourquoi je voudrais avoir des clarifications. Le jeudi 2 mars, c'est-à-dire il y a environ deux semaines, des représentants de l'industrie du grain sont venus témoigner devant le Comité et l'un des témoins était le vice-président et directeur général de *Bunge of Canada Limited*, Mr. Valmont Blanchette, qui est un résident de la région de Québec. J'ai interrogé M. Blanchette sur l'ensemble du mémoire et dans son témoignage, il a abordé cette question-là. Vous avez sans doute lu les témoignages de ces gens-là, je sais que cela vous intéresse énormément, mais pour les fins de la discussion, j'aimerais citer un extrait du mémoire:

... l'employé et l'employeur ont convenu que la situation dans le Saint-Laurent, principalement au niveau du chargement des navires, rend très difficile toute tentative de légiférer pour donner satisfaction à l'employé d'une part, tout en permettant, d'autre part, de faire le travail qu'on a à faire.

En conséquence, les heures supplémentaires étaient facultatives et sont encore effectuées sur une base volontaire. Le travail s'est toujours fait en demandant aux employés, lorsqu'il était nécessaire de le faire, d'effectuer des heures supplémentaires pour répondre aux exigences imprévisibles de la situation. Les employés ont toujours accédé aux demandes de l'employeur. Jamais, pendant 12 ans, nous n'avons connu un moment difficile entre les employés et l'employeur lors d'une entente pour continuer le travail à temps supplémentaire. Je peux vous assurer qu'en ce qui concerne les heures supplémentaires l'employé, dans la région que je représente, est parfaitement heureux...

Le président: Monsieur Duclos, voulez-vous aller plus tranquillement, s'il vous plaît, à cause de l'interprétation?

M. Duclos: Oui, vous avez raison. J'étais certain que M. Major et moi, nous nous comprendrions très bien. Excusez-moi, je suis désolé.

Jamais, pendant 12 ans, nous n'avons connu un moment difficile entre les employés et l'employeur lors d'une entente pour continuer le travail à temps supplémentaire. Je peux vous assurer qu'en ce qui concerne les heures supplémentaires l'employé, dans la région que je représente, est parfaitement heureux et, par ricochet, l'employeur l'est aussi. Les deux ensemble font un travail bénéfique à l'économie du pays et servent les intérêts de chacun, à partir de l'Ouest jusqu'au consommateur.

Encore un petit bout.

Sans égard à l'entente qui a été négociée pendant 12 ans avec les employeurs, le gouvernement s'impose dans cette affaire et avec la nouvelle loi, veut imposer des conditions qui ne sont définitivement pas applicables dans notre cas, qui sont totalement inacceptables pour l'em-

[Translation]

scheme concept" which might be translated by "établissement d'une moyenne". Is that correct, Mr. Major?

I am raising this point, Mr. Major, because it seems more and more difficult to establish who really is carrying the banner for the grassroot workers on this issue. And you will understand why I am having difficulty, and why I need some clarification. On Thursday, March 2, some two weeks ago, representatives of the grain industry testified before this Committee, and one of the witnesses was the Vice-President and General Manager of Bunge of Canada Limited, Mr. Valmont Blanchette, a resident of the Quebec region. I questioned Mr. Blanchette on the brief in general, and in his testimony he raised this issue. You have no doubt read the evidence of those witnesses, in view of your interest, but for the purposes of this debate, I shall read an extract from the brief:

... both employers and employees agree that the loading of ships in the ports along the St. Lawrence do not easily lend itself to settlements worked out by way of legislation, especially if the work is to be done and the employees kept happy.

For this reason overtime became voluntary. The employer simply had to ask the workers to put in the extra time, according to the changing needs of the work situation, and the workers always complied. There was never any disagreement between employers and employees because of overtime during the past 12 years. I assure you that both the workers and the employers in the area I represent are perfectly happy with the present overtime set up...

The Chairman: Mr. Duclos, could you read more slowly, please, for purposes of interpretation?

Mr. Duclos: Yes, you are right. I was sure that Mr. Major and myself understood each other very well. I am really sorry.

There was never any disagreement between employers and employees because of overtime during the past 12 years. I assure you that both the workers and the employers in the area I represent are perfectly happy with their present overtime setup. Their work is a stimulus to the economy and to everyone's advantage, from the western producer right down to the consumer.

There is just a little bit more.

Now, without any regard for the agreements worked out between employers and employees over the last 12 years, the government has decided to intervene and apply rules which do not at all fit the needs of our workers. I know this for a fact because I have been meeting with

[Texte]

ployé. Je le sais parce que j'ai eu des rencontres avec les employés au cours des deux derniers jours. Ces conditions sont aussi totalement inacceptables pour l'employeur et même pour le producteur.

Fin de la citation.

Évidemment, monsieur Major, après avoir entendu ce témoignage, j'étais tout aussi sceptique que vous devez sans doute l'être. En fin de semaine dernière, comme j'étais dans la région de Québec, j'ai demandé une rencontre avec les employés. Lundi dernier, à l'heure du lunch, j'ai rencontré non seulement les dirigeants du syndicat des employés, ce syndicat fait partie de l'Association des débardeurs. Vous connaissez mieux que moi ces structures-là. J'ai soulevé la question avec eux et ils m'ont dit, j'aimerais avoir vos commentaires là-dessus, qu'effectivement ils étaient d'accord avec ce témoignage et qu'ils préféraient le maintien, et c'est le mot qu'ils ont employé, du statu quo.

Alors, vous comprendrez que je me sens un peu mal à l'aise face à cette question. Je ne sais vraiment pas qui parle pour qui. Merci.

Le président: Monsieur Zofka? Monsieur Major?

M. Major: D'abord, je dois vous dire qu'au niveau du Congrès du Travail du Canada nous avons depuis plusieurs années un comité formé de syndicats qui étudient toute la question de l'industrie de la manutention du grain. Ce qui comprend l'Union internationale des débardeurs, les gens qui travaillent dans les minoteries, les gens des syndicats de chemins de fer, les gens de l'Alliance de la Fonction publique, ils ont aussi des membres qui travaillent dans cette industrie. Il y a, je crois, sept syndicats représentant l'immense majorité des travailleurs de cette industrie.

Ce comité a rencontré officiellement à maintes reprises le ministre du Travail, M. Munro. Les demandes qu'ils ont faites à M. Munro vont à l'encontre des déclarations de cet employeur et de ce petit groupe d'employés dont vous parlez. En plus de cela, depuis des années, à chacun de leurs congrès, la question a été discutée; cela fait partie évidemment d'un aspect extrêmement important des relations dans l'industrie. Cette question a été débattue dans des congrès démocratiques dans tous ces syndicats, et chaque fois, la résolution a toujours été la même, dans le sens que nous avons indiqué.

Qu'il existe une petite minorité parmi les employés, à l'intérieur d'un syndicat, qui ne se préoccupent pas qu'il y ait un million de chômeurs; cela existe. Ce sont des êtres humains, et avec l'inflation qu'on connaît, puis avec le contrôle des salaires qui existe depuis deux ans, évidemment les gens sont portés à prendre tout ce qu'ils peuvent pour rencontrer la hausse du coût de la vie. Mais il reste que les demandes que nous formulons en tant que Congrès du Travail du Canada ne sont pas des demandes isolées, elles sont appuyées sur des demandes faites lors de congrès et que nous présentons au gouvernement fédéral.

Évidemment, dans chaque organisation, ce peut être la Chambre de commerce ou l'Association des manufacturiers, il se trouve toujours une minorité de personnes qui ne sont pas d'accord avec la majorité. Mais je crois que, sur le plan légal,

[Traduction]

employees in this field over the last two days. Nor would any such legislation be acceptable to producers or employers.

End of quote.

Of course, Mr. Major, after having heard such evidence, I was just as skeptical as you probably are right now. When I was in the Quebec City region last weekend, I asked for a meeting with the employees. Last Monday, during lunch hour, I met not only the leaders of the employees' union, which belongs to the Longshoremen's Association. You know those structures better than I do. I raised this point and they told me, and I would like to have your comments on that, that they did, in fact, agree with that and they preferred things to stay as they were, in their own words, they preferred the status quo.

So you understand that I feel ill at ease on this point. I do not really know who is speaking for whom. Thank you.

The Chairman: Mr. Zofka? Mr. Major?

Mr. Major: First of all, I would like to say that at the Canadian Labour Congress level we set up, some years ago, a committee made up of unions who are studying all aspects of the grain handling industry. That means the International Union of Longshoremen, the people who are working in the mills, the railroad unions, the Public Service Alliance because they also have people working in that industry. I think there are seven unions in all representing the great majority of workers in that industry.

This Committee has often officially met the Minister of Labour, Mr. Munro. The requests that they made to Mr. Munro do not jibe with the statements of that employer and that small group of employees you are talking about. Besides, for years, during each congress, the point has been raised; this, of course, is part of an extremely important aspect of labour relations in that industry. That point was discussed during democratic meetings by all of those unions and each and every time the resolution has always been the same and in the direction we have indicated.

I will grant you that there is quite probably a small minority of employees in any given union that are not concerned because there are 1 million unemployed. They are human beings and with the effects of inflation and salary controls we have had during the last two years, of course they are inclined to take all they can to soften the rise in the cost of living. However, it is a fact that the demands we are making as the Canadian Labour Congress are not the only ones and are based on demands made during our congress, which we then submitted to the federal government.

Of course, in any organization, even in the Chamber of Commerce or in the Manufacturers' Association, you will always find a few people who do not agree with the majority. But I do believe that on the legal level there are serious

[Text]

il y a des représentants qui sont sérieux, et je pense que les législateurs doivent tenir compte de leurs revendications autant sinon plus que celles d'un groupe minoritaire.

M. Duclos: Je vous remercie, mais je pense que vous avez quand même compris mon étonnement devant certaines divergences...

M. Major: Oui.

M. Duclos: Merci.

M. Major: Il y a même des membres du syndicat qui sont contre les syndicats. Ce n'est pas la majorité.

M. Duclos: Il y en a plus que vous pensez, semble-t-il.

M. Major: Bien, on ne serait pas ici s'ils étaient majoritaires.

Mrs. Carr: That is democracy in action.

The Chairman: Mr. Fraser.

Mr. Fraser: Thank you, Mr. Chairman. I wonder if we could turn to page 49 of the Canadian Labour Congress brief. I want to read paragraph 137 there, which reads as follows:

• 1025

Effective health and safety programs require the whole-hearted mutual co-operation of management, labour and government. Unless the prime vehicle for carrying such programs, the joint health and safety committee, is one that has the complete confidence of the workers whose stake in them is paramount, the effort to make the workplace truly healthy and safe will be wasted.

I should say, Mr. Chairman, that some years ago I was involved for nearly two years of my professional life in an inquiry into the Workmen's Compensation Board in British Columbia. A great deal of the evidence that was submitted over many, many months concerned, of course, the aspects of safety in the workplace. The evidence during that Royal Commission was overwhelming that no safety program could operate effectively without the co-operation of both management and labour in the workplace. It was absolutely useless unless there was confidence on both sides that the efforts being made towards safety were being sincerely carried out and there was an absolute conviction on the part of both management and labour that the safety programs were making sense and were directly addressing the problems that were there or any potential problems.

I say that because I am very concerned that in your brief you have taken as much time and trouble as you have to raise the issue of where does the union fit in this proposal. I have to say that I agree with your submission that apparently where there is a certified bargaining unit there is no provision whatsoever to bring that bargaining unit into the discussions that lead to the formation of a safety and health committee or into the actual operation of that safety and health committee.

I have to say to you, and without any equivocation, I agree entirely with the point you are making. Can you suggest to this Committee how the intention of this legislation could be

[Translation]

spokesmen and I believe that our lawmakers should pay more serious attention to their representations than to those coming from minority groups.

Mr. Duclos: Thank you, but I think you will understand how astonished I was when faced with certain differences...

Mr. Major: Yes.

Mr. Duclos: Thank you.

Mr. Major: You know, there are even some union members who are against unions. They are not a majority.

Mr. Duclos: It seems to me there might be more than you think.

Mr. Major: Well, if they were a majority, we would not be here.

Mme Carr: C'est la démocratie en action.

Le président: Monsieur Fraser.

M. Fraser: Merci, monsieur le président. Je me permets de me reporter aux pages 45 et 46 du mémoire du Congrès du Travail du Canada. Je cite le paragraphe 137 qui va comme suit:

Les programmes d'hygiène et de sécurité ne sauraient être efficaces sans la collaboration sincère entre employeurs, syndicats et gouvernement. A moins que le principal auteur de ces programmes, le comité paritaire, ne jouisse de la confiance complète des travailleurs dont le sort est pour lui de la plus haute importance, les efforts déployés pour rendre le lieu de travail vraiment plus salubre et sûr seront vains.

J'ajouterais, monsieur le président, qu'il y a quelques années, j'ai travaillé pendant deux ans à une enquête sur la Commission d'indemnisation des accidents de travail de la Colombie-Britannique. Bien sûr, pendant les nombreux mois qu'a duré cette enquête, il y eut beaucoup de témoignages sur les aspects de la sécurité au travail. La majorité des témoignages recueillis par cette commission royale démontrait qu'aucun programme de sécurité ne pouvait fonctionner efficacement sans la collaboration de la direction et des travailleurs. A moins d'être mutuellement convaincus que des efforts sincères étaient faits en vue d'améliorer la sécurité et que la direction et les travailleurs avaient l'absolue conviction que les programmes de sécurité étaient logiques et s'attaquaient directement aux problèmes existants ou probables, c'était absolument inutile.

Je dis cela parce que ce qui me frappe c'est que dans votre mémoire vous avez pris la peine de soulever la question du rôle du syndicat dans cette proposition. Je suis d'accord avec vous que lorsqu'il y a un syndicat accrédité, il n'y a apparemment aucune disposition quelle qu'elle soit, assurant la participation de ce syndicat aux discussions sur la création du comité d'hygiène et de sécurité, et dans le fonctionnement dudit comité.

Je vous déclare sans équivoque que je suis tout à fait d'accord là-dessus. Pouvez-vous suggérer comment on pourrait modifier la loi afin de tenir compte des cas où il y a un

[Texte]

altered or amended to take into account the situation where you do have a trade union operating in the workplace, keeping in mind the point that Mr. Major made a little bit earlier, that just over 50 per cent of all workers operating within federal jurisdiction are in fact unionized? I think it is a very grave omission, and I would like you to address, if you can, your minds to that and give us some suggestions as to how we could get around it.

The Chairman: Mr. Chafe.

Mr. Chafe: In answer to Mr. Fraser, Mr. Chairman, I would like first to make one point in a general sense. That is that the whole thrust of these amendments, like so much other labour legislation that has come before Parliament in recent times, seems to have a penchant for concentrating on the individual employee. The whole framework of the thing is predicated, it seems to us, on focusing on the entire apparatus being brought into motion on the basis of an individual complaint by an individual employee. It seems to us that this is a sort of reflection of the focus that we have had from the hon. Minister of Labour and some of his colleagues in recent times on the need to protect the unorganized worker.

In my estimation, that might be good politics but it is not practical legislation. If one looks at the bill, and the procedures to which an employee is required to go if he does decide that his situation is dangerous, if he does refuse to work, the bill requires that he report to the employer or a supervisor and to a health and safety committee if one exists in the plant where he works. Then an investigation takes place and the employer or the supervisor is to investigate the report in the presence of the employee.

• 1030

Mrs. Carr: He might be dead by the time we get to him.

Mr. Chafe: As Mrs. Carr says, he might be dead by the time we get to him.

He is also required in the process to report to a member of the health and safety committee if one is there—"a person who does not exercise management functions", is how it is described. In the only place in the act where a trade union is brought into the situation, he is asked to report to a trade union representative, if any, or alternately he can select another employee to report to, his buddy I suppose, or someone else in the shop.

It seems to us that it should be very simple for this bill to be amended to provide that in this whole process, from the beginning of the refusal down to the time when a safety officer is called in to make a decision, right up to the point where it is appealed to some kind of a tribunal, the employee would be required to report the incident to his trade union, if one exists in the work place where he finds himself. That to me seems to be a very simple legislative exercise. Once you do that, I think you have to make it clear that the employee's union then becomes his advocate or is entitled to represent him in the process that is set out, and you have to give them the right to represent him in all phases of the investigation and the rest of it.

[Traduction]

syndicat au lieu de travail, compte tenu de ce que M. Major a dit il y a un moment, que seulement un peu plus de 50 p. 100 de tous les travailleurs relevant de la juridiction fédérale sont syndiqués? Je crois que c'est une omission regrettable, et si possible, j'aimerais que vous y réfléchissiez et que vous nous donniez des suggestions sur la façon de combler cette lacune.

Le président: Monsieur Chafe.

M. Chafe: En réponse à M. Fraser, monsieur le président, je voudrais d'abord faire un commentaire général. L'orientation de ces amendements, comme beaucoup d'autres lois sur le travail présentées récemment au Parlement, semble avoir tendance à se concentrer sur l'employé individuel. Il nous semble que toute cette structure prévoit que le mécanisme fonctionne sur la base d'une plainte individuelle par un employé individuel. Cela nous semble être le reflet que nous percevons récemment de l'orientation de l'honorable ministre du Travail et de ses collègues face à la nécessité de protéger les travailleurs non organisés.

A mon avis, c'est peut-être une bonne politique mais ce n'est pas une mesure pratique. Si l'on étudie le bill et les procédures que l'employé doit suivre s'il trouve que sa situation est dangereuse, il doit refuser de travailler, le bill demande qu'il fasse un rapport à l'employeur ou à un surveillant et, le cas échéant, à un comité d'hygiène et de sécurité. Ensuite il y a une enquête et l'employeur ou le surveillant doit examiner le rapport en présence de l'employé.

Mme Carr: Il pourrait être mort avant qu'on en arrive là.

M. Chafe: Comme l'a dit Mme Carr, il pourrait mourir avant qu'on arrive là.

Il doit également faire un rapport, le cas échéant, à un membre du comité d'hygiène et de sécurité; il est écrit que «le dit membre ne devant pas participer à la direction». C'est le seul endroit dans la loi où on dit qu'il peut faire rapport de la situation à un représentant syndical, le cas échéant, ou il peut choisir un autre employé auquel il peut faire rapport, un collègue, je présume, ou quelqu'un de l'atelier.

Il me semble qu'il serait très simple d'amender ce bill en stipulant que pendant tout ce processus, à partir du moment du refus jusqu'à ce que l'on demande à l'agent de sécurité de prendre une décision, jusqu'au moment où on fait appel à un tribunal quelconque, que l'employé doive faire rapport de la chose à son syndicat, le cas échéant. A mon avis c'est très simple. A ce moment-là, vous devez préciser que le syndicat de l'employé devient son avocat ou a le droit de le représenter dans le processus élaboré, et vous devez lui accorder le droit de le représenter dans toutes les étapes de l'enquête et par la suite.

[Text]

The other aspect about it is that an employee is given the right, in the case of a decision of a safety officer, to reject the safety officer's decision, as an individual and upon proper written notice within specified time limits to appeal the safety officer's decision to a tribunal. In that area, also, the union should be brought into it, so that if a union is there it would be given the same rights or representation before that board as the individual employee. That seems to me the simple solution to it. As long as the union is brought in, given the status of an advocate and given representation rights, that problem should be solved.

Mr. Major: Mr. Chairman, may I have a few words?

The Chairman: Mr. Major.

Mr. Major: Then you have the case which happens often in smaller shops and also in larger companies where a new employee is brought to work in place of a machine and without any particular training. In such a case that new employee might not be aware at all that there is a danger. Within the bill there should be provision first for a safety committee—it should be mandatory—and that safety committee should be of equal numbers of persons nominated by the employer, as far as the employer's representatives are concerned, and by the union, where there is a union; and provision that any member of this committee be empowered to stop work when there is a danger to the health or safety of an employee. I think this could very well be written in the bill.

Then you add to it a collective right. I gave before the example of more dynamite being taken down a mine. An individual new miner might not know about this provision of the mining act and the danger involved in that. But the union has a collective knowledge of these acts because we follow the legislation. We cannot expect every miner to follow the mining act of the province where he works or the particular legislation. But the union has a duty to do that. Therefore there should also be that collective right expressed in the legislation.

The Chairman: Mr. Fraser, last question.

Mr. Fraser: This is my last question, Mrs. Carr, until the next round anyway. I will put two questions in it.

• 1035

The first is this. To paraphrase what you have said in your brief about the archaic notion—I think, those were the words you used—that safety is the sole prerogative of the employer.

The first question is: I hope that in taking that position you are not in any way suggesting that the responsibility an employer has to the employees in terms of safety and health is to be any way denigrated from by your comments.

In other words, I hope you are not suggesting that an employer could feel that now, if these amendments are put forward, somehow the ultimate responsibility for safety in the workplace no longer lies with the employer. That is the first part of the question.

[Translation]

L'autre aspect, dans le cas d'une décision de l'agent de sécurité, donne le droit à l'employé de rejeter la décision de l'agent de sécurité; comme individu et sur un avis dans les délais prescrits, faire appel à un tribunal de la décision de l'agent de sécurité. Dans ce domaine également, le cas échéant, il faudrait inclure le syndicat et lui donner les mêmes droits de représentation devant ce conseil que l'employé individuel. A mon avis c'est la solution la plus simple. Le problème devrait être résout pour autant qu'on inclue le syndicat en lui donnant le statut d'avocat et des droits de représentation.

M. Major: Monsieur le président, puis-je dire quelques mots?

Le président: Monsieur Major.

M. Major: Vous avez aussi le cas qui se présente souvent dans les petits ateliers et même dans les plus grandes entreprises où l'on embauche un nouvel opérateur ayant aucune formation. Dans ce cas-là, le nouvel employé n'est peut-être pas conscient qu'il y a un danger. Le bill devrait d'abord stipuler que le comité d'hygiène et de sécurité soit obligatoire, et composé à représentation égale de personnes nommées par l'employeur, pour ce qui est des représentants de l'employeur, et dans le cas échéant, par le syndicat; et stipulé que tout membre de ce comité ait l'autorité d'arrêter le travail lorsqu'il y a danger pour la santé ou pour la sécurité de l'employé. Je pense que cela devrait être très clair dans le bill.

Alors vous y ajoutez le droit collectif. Tantôt j'ai donné l'exemple d'une trop grande quantité de dynamite descendue dans une mine. Un nouveau mineur aurait peut-être ignoré les dispositions de la loi sur les mines et le danger impliqué. Mais le syndicat connaît ces lois parce que nous suivons les lois. Nous ne pouvons pas nous attendre que chaque mineur soit au courant de la loi sur les mines de la province où il travaille ou d'une loi en particulier. Mais c'est le devoir du syndicat. Donc le droit collectif devrait également figurer dans cette loi.

Le président: Monsieur Fraser, c'est votre dernière question.

M. Fraser: Madame Carr, c'est ma dernière question, du moins jusqu'au prochain tour. Ce sera une question double.

Voici la première. Pour paraphraser ce que vous nous avez dit dans votre mémoire au sujet de la notion archaïque, je crois que ce sont vos mots, que la sécurité est la prerogative de l'employeur.

Voici la première question: J'espère qu'en adoptant cette position vous ne suggérez pas le moins du monde que la responsabilité de l'employeur en termes de sécurité et d'hygiène vis-à-vis ses employés soit d'aucune façon ravalée par vos commentaires.

Autrement dit, j'espère que vous ne suggérez pas, maintenant que ces amendements ont été proposés, qu'un employeur pense qu'il n'a plus à assumer la responsabilité ultime pour la sécurité au travail. C'est la première partie de ma question.

[Texte]

The second comes back to what Mr. Major said. He concentrated on the procedure that ought to be followed, where you have a certified bargaining unit, when a worker feels there is an unsafe condition.

Either you or Mr. Chafe said that it should be mandatory that there be a health and safety committee. Where does the union fit in the formation of that?

The Chairman: Mr. Major.

Mr. Major: May I answer, Mr. Chairman? We believe there should be full co-operation. To have co-operation we have to deal between equals, otherwise you do not have co-operation. Therefore, the safety committee should be mandatory. It should be composed of equal numbers of representatives of management and representatives of the union.

The management chooses the way it wishes its own representatives. If it is a committee of, let us say, 10 people, the management will appoint five people; the union will decide how they will appoint their members. Normally, we do not make it in the form of an election. We try to pick up people who have some training in the field of safety, because we have labour courses. We try to appoint the best people to do the job on our side; but, a local union might decide on some slight modification. Essentially, what I am saying is that the union should appoint the members on that safety committee which represent the union and the employer should appoint management representatives on that committee. Then from there on you create co-operation, because you are dealing with equals, all trying to do one thing: to save the life and health of the employees concerned. Thank you.

Mr. Fraser: What about the responsibility of the employer; the onus of responsibility of the employer? That is my last question.

Mr. Major: If I may Mr. Chairman, Mr. Frank Chafe would like to speak on that.

The Chairman: Mr. Chafe.

Mr. Chafe: In answer to Mr. Fraser, Mr. Chairman, very definitely we do not want to dilute in anyway the basic principle of occupational health and safety which says that the primary responsibility in that field lies with the employer. It is our firm belief that the employer has an obligation to provide a healthy and safe workplace. That is his obligation to do that. I think when we made references in our brief to the formation of health and safety committees, we made the general comment that the legislation, as it is now written, appears to be employer oriented in the sense that the employer is given the prerogative as we see it, to determine the make-up of the health and safety committee.

The act states that the committee shall have a certain number of members, half of whom shall be employees who do not exercise management functions. Then they go on to say that the conduct of those committees, the qualifications of the members and so on will be governed by government regulations.

That is part of the story. The other part of it is that when they describe the functions and powers of these committees, they say that these people who are chosen shall participate

[Traduction]

La deuxième se rapporte aux propos de M. Major. Il insiste sur la procédure à suivre quand un travailleur pense qu'il y a danger lorsqu'il y a un syndicat accrédité.

Vous ou M. Chafe avez dit que le comité d'hygiène et de sécurité devrait être obligatoire. Quel est le rôle du syndicat dans la création de ce comité?

Le président: Monsieur Major.

M. Major: Puis-je répondre, monsieur le président? A notre avis il devrait y avoir pleine collaboration. Pour ce faire nous devons traiter d'égal à égal, autrement vous n'avez pas de collaboration. Donc le comité de sécurité devrait être obligatoire. Il devrait être composé à représentation égale de la direction et du syndicat.

La direction décide comment elle sera représentée. Disons que c'est un comité de dix membres, la direction en nommera cinq; le syndicat décidera comment il nommera ses membres. Habituellement, ce ne sont pas des membres élus. Nous choisissons quelqu'un ayant une formation en sécurité, parce que nous avons des cours sur le sujet. Nous essayons de nommer les personnes les mieux qualifiées pour nous représenter; mais le syndicat local peut apporter certains changements. Essentiellement je dis que le syndicat devrait nommer ses représentants au comité de sécurité et leur employeur devrait également y nommer les siens. A ce moment-là vous avez la collaboration, parce vous traitez entre égaux, travaillant tous dans le même but: pour sauver la vie et la santé des employés concernés. Merci.

M. Fraser: Et la responsabilité de l'employeur; le fardeau de la responsabilité de l'employeur? C'est ma dernière question.

M. Major: Si vous me permettez, monsieur le président, M. Frank Chafe va répondre à cela.

Le président: Monsieur Chafe.

M. Chafe: En réponse à M. Fraser, monsieur le président, il est sûr et certain que nous ne voulons pas du tout amoindrir le principe de l'hygiène et de la sécurité professionnelles voulant que l'employeur assume la responsabilité première dans le domaine. Nous croyons fermement que l'employeur a l'obligation de fournir un lieu de travail salubre et sûr. C'est son devoir. Je pense que lorsque nous avons fait allusion, dans notre mémoire, à la création des comités d'hygiène et de sécurité, nous avons dit de façon général que la loi, dans son libellé actuel, semble être orientée en faveur de l'employeur, en ce sens que l'employeur a la prérogative, selon nous, de déterminer la composition du comité d'hygiène et de sécurité.

La loi stipule que le comité sera composé d'un certain nombre de membres, dont la moitié seront des employés ne devant pas participer à la direction. Ensuite on continue en disant que les agissements de ce comité, les compétences des membres et ainsi de suite seront sujets à des règlements gouvernementaux.

C'est une partie de l'histoire. L'autre partie c'est lorsqu'on décrit les fonctions et les pouvoirs de ce comité, on dit que les personnes choisies participeront avec l'employeur, l'ayant créé,

[Text]

with the employer, who established it, and his employees in identifying hazardous and dangerous conditions.

• 1040

What we are attempting to say there is that the legislation obviously puts it into the hands of the employer, whether he is mandatorily required to establish a committee by the Minister or whether he chooses to do it voluntarily, that he has, as the legislation reads, almost a carte blanche to choose the people that he wants on his safety committee; and as we point out, it is possible for employers, very easily, to establish a safety committee in a plant which would be made up of people who are all either at or above the supervisory level. He could have a safety committee made up of the actual management people of the company, plus a number of supervisors and people who are hired by companies to be their safety officers, none of whom, on that side of the committee at least, would necessarily be exercising management functions. It would leave the workers and perhaps their trade union completely out of the picture.

This is the weakness we see in what is provided by way of the establishment and the functions of the health and safety committee. But none of that, none of our position on that, is intended in any way to suggest that we want to take over the total responsibility for health and safety or anything of that nature. Our position has been very clear for 20 years in this area—very, very clear.

We take position that management has the specific responsibility, the primary responsibility for health and safety, and that the government has the responsibility to legislate enforceable and fair legislation in that field. We, as a trade union movement, have a right to be a party to the occupational health and safety programs that exist and we have the responsibility primarily to educate our members in the field and to develop their co-operation and their attitudes which will make sure that health and safety committees, where they do exist, will be a clean job and that the result will be healthy and safe work places.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman.

Through you, to the delegation from the CLC, which has certainly helped us considerably in understanding better a number of issues that are before us: before asking questions and by way of background, I would like to say this, that we had yesterday, for instance, before us, the Canadian Bankers' Association, which not necessarily could be described as a group of philanthropists, and to whom I registered the thought that we have been witnessing over the past weeks and months an interesting pattern of employers' groups coming before us asking for more powers or defending their relinquishing of powers and employees' groups, including yours, of course, asking for access to greater powers in this continuous struggle between the two interested parties.

What we are trying to do, of course, when we see this developing before our eyes, is to establish principles in the legislation that would strengthen each industrial sector—and I will explain what I mean by "strengthening", because what

[Translation]

et avec ses employés, à identifier les dangers et les conditions dangereuses.

Ce que nous tentons d'expliquer c'est que la loi remet tout entre les mains de l'employeur, qu'il soit obligé par le ministre de créer un comité ou qu'il le fasse volontairement, selon le libellé de la loi, il a presque carte blanche pour choisir les gens qu'il veut pour son comité de sécurité; et comme nous l'avons dit, c'est très facile pour l'employeur de créer un comité de sécurité dans une usine composée de personnes qui sont toutes au niveau de surveillants ou plus élevé. Il pourrait y avoir un comité de sécurité composé de la direction de l'entreprise, ainsi qu'un certain nombre de surveillants et de gens embauchés par la compagnie comme agents de sécurité, dont aucun au moins de ce côté, ne fait partie de la direction. Cela éliminera les travailleurs et peut-être leur syndicat.

C'est la lacune que nous voyons dans cette disposition sur la création et le fonctionnement du comité d'hygiène et de sécurité. Mais rien dans tout cela, ni aucune position, n'a l'intention de suggérer que nous voulons assumer la responsabilité totale pour l'hygiène et la sécurité ou quoi que ce soit. Depuis 20 ans notre position dans ce domaine a toujours été bien claire.

Notre position est que la direction a une responsabilité spécifique, la première responsabilité pour l'hygiène et la sécurité, et que le gouvernement a la responsabilité d'adopter des lois applicables et justes dans ce domaine. Nous avons, à titre de mouvement syndical, le droit de participer au programme professionnel existant d'hygiène et de sécurité et nous avons la responsabilité première d'éduquer nos membres dans ce domaine et de susciter leur collaboration et leur attitude afin de s'assurer que les comités d'hygiène et de sécurité, le cas échéant, feront un bon travail et qu'il en résultera des lieux de travail salubres et sûrs.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Merci, monsieur le président.

Je m'adresse à la délégation du CTC, qui nous a certainement beaucoup aidés à mieux comprendre un certain nombre des questions à l'étude. Avant de poser mes questions, et comme explication, je voudrais dire ceci: hier, par exemple, comparaisait l'Association des banquiers canadiens, que l'on ne peut pas tout à fait décrire comme un groupe de philanthropes, et auquel j'ai fait part des témoignages que nous avons recueillis au cours des dernières semaines et de la tendance intéressante des groupes d'employeurs comparaisant devant nous et demandant plus de pouvoirs ou défendant leurs pouvoirs et les groupes d'employés, dont le vôtre, bien sûr, demandant plus de pouvoirs dans cette lutte continue entre les deux parties intéressées.

Ce que nous essayons de faire, bien sûr, lorsque nous voyons cela, est d'établir des principes légaux qui donneraient plus de force à chaque secteur industriel. Je m'explique: idéalement il s'agit d'arriver un jour à un point où la direction et les

[Texte]

ideally this is all about is to arrive one day at a point where both management and labour will consider themselves as part of the same interest and complementing each other rather than confronting each other. However, we all realize that we still have a long way to go before reaching that point.

Now, within certain industries, we are facing certain difficulties in arriving at a conclusion, at least in my mind; and, specifically, I would like to seek your guidance in connection with one industry, that of the grainhandling industry, and in relation specifically to their hours of work.

• 1045

The question, then, is the following: is the CLC aware of the submission by the Grain Services Union in which it indicated its wish to adhere as closely as possible to the 40 hour-a-week principle, at the same time recognizing that the industry requires a certain flexibility which would make it necessary and desirable to depart from that principle. If any of you is aware of that, could you please expand on that position?

Mr. Lang: I wonder, Mr. Caccia, if I could have Mr. Zofka answer that question, since he is much more familiar with it than am I. But after Mr. Zofka is finished I would like, with your permission, to make some comment on the Canadian Bankers' Association, specifically on some of the problems that we are experiencing and will be experiencing with regard to an appeal to the Federal Court.

Mr. Borek Zofka (Assistant Director, Research and Legislation Department, Canadian Labour Congress): Mr. Chairman, I was not able to read the submission before. I have just had a glance at it. However, we had a representative of the Grain Services Union here at the last hearing and I am aware approximately of the problem.

The question was raised concerning the unionization of managers within the grain service industry. Some of the managers in the Grain Services Union are unionized under the definition on page 3 of Part V of the Canadian Labour Code; part of the industry is unionized and part of it is not unionized. In the unionized part of the industry, the hours of work are pretty much under control, although the flood of requests for permits has been rather high in the past, as any official of the Labour department could witness if he were present here from the region.

The problem is that the abuses in the nonunionized part of the grain industry have been tremendous. There have been practically no limitations on the hours of work. There was no overtime payment. There was no alternative employment. The nonunionized workers just could not afford to say no to an employer when he was told, "Okay, you have to work 15 hours today and you had better not question it. Otherwise, you do not report for work tomorrow." This is the prevailing part. Then the permits are not requested, are not really conformed with, and the reality is such that the guy has no alternative.

[Traduction]

employés penseront que leurs intérêts concordent et se complètent réciproquement plutôt que d'être en conflit. Toutefois, nous comprenons que nous avons beaucoup de chemin à parcourir avant d'en arriver là.

Maintenant, à mon avis, dans certaines industries nous avons beaucoup de difficultés à arriver à cette conclusion, et je voudrais votre avis sur une industrie en particulier, il s'agit de l'industrie de la manutention des céréales et cela porte surtout sur la question des heures de travail.

La question donc, est la suivante: le CTC a-t-il pris connaissance du mémoire présenté par le syndicat qui représente les travailleurs du secteur des céréales et dans lequel ont dit qu'on veut s'en tenir, autant que possible, au principe de la semaine de 40 heures de travail, tout en admettant que ce genre d'industrie exige une certaine souplesse qui permettrait, lorsque c'est nécessaire et souhaitable, de s'éloigner de ce principe. Si l'un d'entre vous en a pris connaissance, pourriez-vous donner votre avis sur cette position?

M. Lang: Je me demande, monsieur Caccia, si je peux demander à M. Zofka de répondre à votre question, puisqu'il est mieux au courant de ce domaine que je ne le suis moi-même. Lorsque M. Zofka aura fini de vous répondre, si vous le voulez bien, je voudrais faire quelques remarques qui concernent l'Association des banquiers canadiens, et plus particulièrement certains des problèmes auxquels nous faisons face et auxquels nous ferons face relativement à un appel logé à la Cour fédérale.

M. Borek Zofka (directeur adjoint, Service de la recherche et des lois, Congrès canadien du travail): Monsieur le président, je n'ai pas encore eu le temps de lire le mémoire. J'y ai jeté un coup d'œil. Toutefois lors de la dernière séance, nous avions un représentant du syndicat des manutentionnaires de céréales et je suis plus ou moins au courant du problème.

On a soulevé la question de la syndicalisation des gérants dans l'industrie des grains. Certains des gérants qui font partie du syndicat le sont en vertu de la définition qui se trouve à la page 3, Partie V du Code canadien du travail; une partie de l'industrie donc est syndiquée et l'autre partie ne l'est pas. Pour les syndiqués, les heures de travail sont assez bien contrôlées bien qu'il y ait eu une avalanche de demandes de permis par le passé, comme pourrait en témoigner tout représentant du ministère du Travail.

Le problème c'est que les abus dont sont l'objet les travailleurs non syndiqués de l'industrie sont énormes. Les heures de travail sont pratiquement sans limites. Les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées. Il n'y a aucun autre emploi de disponible. Les travailleurs non syndiqués ne pouvaient tout simplement pas dire non à l'employeur lorsque celui-ci disait: «Très bien, vous allez travailler 15 heures aujourd'hui et vous feriez bien de ne pas poser de questions, sinon, inutile de venir travailler demain». C'est la situation qui prévaut. Évidemment, on n'a pas besoin de demander de permis, quand on en a on n'a

[Text]

The union is at present in a bargaining situation with the employers. They are aware that there are two peak periods within the year when longer working hours may be required; one is in spring, which is connected with sowing, and the other one is in summer, which is connected with harvesting. Their dates usually are not certain because of the climatic and particular weather conditions, so the union went into the bargaining session saying they were ready to accept a certain period during which longer working hours would be worked, but it has to be specified that this would happen only during that period and it would be very strictly controlled. The employers, unfortunately, took the position that any number of hours have to be worked during these peak periods, and, although you may be surprised to hear it, even without overtime payment and even without payment of normal hours beyond eight.

So the situation is very much at a deadlock. The union came in good faith with a good-will proposal for longer working hours during specified periods of sowing and harvest, but so far the employers' reply has been that any time has to be worked and no payment beyond the eight hours, whatever the real working time was during that period. Unfortunately, this is the situation as I understand it from the Grain Services Union.

Mr. Caccia: So if I understand you correctly, there is an element of flexibility in the approach by the Grain Services Union on this matter on hours.

Mr. Zofka: They are ready to accept longer working hours during specific periods of sowing and harvest, but this is still in the collective-bargaining process. It has nothing to do with an over-all standard provision as it would figure in the Canada Labour Code.

• 1050

The Chairman: Mrs. Carr.

Mrs. Carr: May I just add to that, please, if I may? The negotiation between the union and the employer is one thing; if that select group comes to terms on a specific situation relative to hours of work, that is one thing, but we certainly do not want to see this kind of provision in there that is going to allow the employer to work anybody any time. If it is a mutual arrangement, negotiated freely between labour and management, as I said, that is one thing, but not this.

Mr. Caccia: But not this; what is this?

Mrs. Carr: Not where we are going to have this averaging situation where the employer has the right to do what he pleases.

Mr. Chafe: Mr. Chairman, may I add a comment or two to that? It is not unusual, at all, in the collective bargaining process for flexibility to be built in to working hours. There are

[Translation]

pas besoin de s'y conformer, et la situation est telle que le travailleur n'a pas de choix.

Le syndicat est actuellement en négociations collectives avec les employeurs. On sait fort bien qu'il y a deux périodes de pointe par année lorsqu'il faut travailler des heures plus longues; une période au printemps, les semailles, et une période en été, les récoltes. Les dates ne sont pas fixes puisqu'il faut tenir compte du climat et des conditions atmosphériques. Par conséquent, le syndicat a abordé des négociations en disant: nous sommes disposés à accepter que pendant une certaine période il faudra travailler des heures supplémentaires, mais il faut qu'il soit bien spécifié que ce ne sera que pendant les périodes de pointe et qu'on exercera des contrôles très stricts. Malheureusement, les employeurs ont adopté la position que pendant les périodes de pointe, il faudrait travailler un nombre illimité d'heures supplémentaires et qui plus est, et vous serez sans doute surpris de me l'entendre dire, sans rémunérer les heures supplémentaires et sans même rémunérer au taux horaire normal les heures travaillées après 8 heures de travail.

Ainsi, tout est bloqué. Le syndicat s'était présenté aux négociations de bonne foi avec une proposition de bonne foi visant des heures de travail plus longues pendant les périodes précises des semailles et des récoltes, mais à ce jour, la réponse de l'employeur a été qu'on doit travailler un nombre illimité d'heures sans être rémunéré plus de 8 heures par jour, quel qu'ait été le temps réellement travaillé pendant cette période. C'est regrettable, mais telle est la situation, telle que me l'ont expliqué les représentants du syndicat des manutentionnaires de céréales.

M. Caccia: Donc si je vous ai bien compris, le syndicat des manutentionnaires de céréales garde une certaine souplesse dans son approche sur la question des heures de travail.

M. Zofka: Le syndicat est disposé à accepter que les journées de travail soient plus longues pendant les périodes précises des semailles et des récoltes, mais on en est toujours au niveau de la négociation collective. Cela n'a rien à voir avec une disposition d'ordre général, comme on en trouve dans le Code canadien du travail.

Le président: Madame Carr.

Mme Carr: Vous me permettez d'ajouter un mot? La négociation entre le syndicat et l'employeur n'est qu'un aspect de la question; si ce groupe choisi s'entend sur certaines conditions concernant les heures de travail dans une situation précise, tant mieux, mais nous ne voulons pas du tout de ce genre de disposition qui permettrait à l'employeur de faire travailler n'importe qui n'importe quand. S'il s'agit d'un accord mutuel négocié librement par le syndicat et l'employeur, comme je l'ai dit, tant mieux, mais nous ne voulons pas de cela.

M. Caccia: Pas cela? Qu'est-ce que c'est cela?

Mme Carr: Nous ne voulons pas de situation basée sur les moyennes qui donnent à l'employeur le droit d'agir à sa guise.

M. Chafe: Monsieur le président, puis-je ajouter un mot ou deux à ce propos? Lorsqu'il s'agit de négociations collectives, il est loin d'être inhabituel qu'on trouve des dispositions d'une

[Texte]

any number of examples that might be given. In the railroad industry, the shipping industry, and other industries in the federal jurisdiction where you have fluid working forces and so on, the way you have the kind of seasonal operation that Mr. Zofka described in the grain industry, it is not unusual for unions and employers to agree to flexibility in working hours to meet the needs of a particular industry. That has been done traditionally by many unions without breaching the principle of the 40-hour week and the 8-hour day. A good example, perhaps, are the people who work on ships, who obviously cannot work a 9 to 5 day; they must go to sea and be out there for considerable periods of time. It has been worked out that the people on board ships receive the benefits of a 40-hour week and an 8-hour day and when they come back to port they are compensated for the longer working hours that are necessary in the operation of a ship by receiving time off at premium rates, and so on.

So, to make one point clear, it does not necessarily follow that even a permit from the Minister is needed to build in flexibility and to give an employer a chance to operate his business in such a way that it is not interfered with by the principle of the 40-hour week and the 8-hour day. It can be done. But what seems to be happening, as has already been indicated by my colleagues, is that many employers are seeking to take advantage of the permit provisions and the labour standards section of the Code to circumvent (a) the principle of the 40-hour week and the 8-hour day and (b) to utilize overtime in such circumstances to avoid hiring extra people. It is cheaper sometimes to work on an overtime basis than it is to hire others. So we have the added position that in a time of high unemployment the ministerial permit has an adverse effect on the number of people who might get jobs.

Le président: Je vous fais remarquer que nous devons ajourner à 11h 00 parce qu'il y a une séance du comité des Finances, du Commerce et des questions économiques.

Mr. Rodriguez: Mr. Chairman, yesterday we had the bankers before us. We made a couple of points and I just want to get the Congress's reaction to those points. One of them dealt with the question of a first contract, and they became suddenly the great defenders of free collective bargaining and the great advocates of no compulsory arbitration. They said there was no need for the Canadian Labour Relations Board to step in and the Ministers to step in and set any kind of first contract. They said this should be left completely to the discretion of, or to negotiations between, the two parties. Have you had a reaction to that, as well as a reaction to another of their concerns, which was the question of certification?

Maybe first you could comment on that, then I will get to the question of certification.

[Traduction]

certainne souplesse concernant les heures de travail. Je puis vous en donner toutes sortes d'exemples. Dans l'industrie du transport ferroviaire, dans le transport maritime, dans d'autres industries sous juridiction fédérale où il y a une certaine mobilité de main-d'œuvre et ce genre d'opération saisonnière que M. Zofka a décrite, par rapport à l'industrie du grain, alors il n'est pas inhabituel que les syndicats et les employeurs s'entendent à propos d'une certaine souplesse concernant les heures de travail pour répondre aux besoins d'une industrie particulière. Bien des syndicats le font depuis longtemps sans porter atteinte aux principes de la semaine de travail de 40 heures et de la journée de travail de 8 heures. Peut-être le meilleur exemple à vous donner serait-il celui des marins, car il est évident que sur un navire l'on ne peut pas se contenter de travailler de 9 heures à 17 heures; les marins doivent quand même naviguer et parfois ne pas revoir la terre pendant de longues périodes. On s'arrange pour que les gens qui travaillent à bord de navires aient tous les avantages de la semaine de 40 heures et de la journée de 8 heures et lorsqu'ils reviennent au port ils sont dédommagés pour les journées de travail plus longues qu'on ne peut éviter à bord d'un navire en étant remboursés en congé à des taux préférentiels et tout le reste.

Donc, et à titre d'éclaircissement, il ne s'ensuit pas nécessairement qu'il faille un permis du ministre pour assurer la souplesse voulue et permettre ainsi à l'employeur de ne pas réduire le rythme de ses activités auxquelles nuirait la semaine de 40 heures ou la journée de 8 heures. Cela peut se faire. Mais ce qui semble se passer, comme l'ont déjà dit mes collègues, c'est que bien des employeurs cherchent à tirer avantage des dispositions concernant les permis et de la partie du Code portant sur les normes de travail pour (a) contourner le principe de la semaine de 40 heures et de la journée de 8 heures et (b) recourir aux heures supplémentaires dans de telles circonstances pour ne pas avoir à embaucher de main-d'œuvre supplémentaire. Il en coûte parfois moins cher de payer des heures supplémentaires que d'embaucher de la main-d'œuvre supplémentaire. Nous avons donc ajouté qu'en période de chômage élevé le permis ministériel nuit à l'embauche de gens qui autrement auraient pu se trouver du travail.

The Chairman: I would like to remind you that we must adjourn at 11.00 a.m. because the Finance Committee is meeting here.

M. Rodriguez: Monsieur le président, nous avons entendu, hier, l'Association des banquiers. Certaines questions ont été soulevées et j'aimerais savoir ce qu'en pense le Congrès. Tout d'abord, sur la question d'un premier contrat, les banquiers se sont faits grands défenseurs de la libre négociation collective et rejetaient complètement l'arbitrage obligatoire. Ils nous ont dit qu'il était inutile de permettre au Conseil canadien des relations du travail et aux différents ministres d'agir en arbitres et d'imposer le premier contrat. Ils nous ont dit que tout cela devrait être laissé à la discrétion des deux parties ou, plutôt, qu'elles devraient s'entendre à la table des négociations. Qu'en pensez-vous et que pensez-vous, aussi, de leur attitude concernant l'accréditation?

Peut-être pourriez-vous répondre à ma première question et nous pourrions ensuite passer à l'accréditation.

[Text]

Mrs. Carr: Thank you, Mr. Chairman. with us today we have the national co-ordinator of the bank organizing committee for the Canadian Labour Congress, who also witnessed the bankers' performance here yesterday. Perhaps she would like to make some comment on that question. Then I would ask Mr. Lang if he would also.

Ms. Laraine Singler (National Director, Canadian Labour Congress, Bank Workers Organizing Committee): Thank you, Mrs. Carr. I will not be nearly as entertaining, I am sure, as the bankers were.

• 1055

I view the decision of the Labour Board to grant certification for a single branch to be very precedent-setting and the only decision that is going to enable organizing to take place in the banking industry. However, I am sure that the gentlemen who sat before you yesterday are as aware as I am aware, as a union negotiator, how difficult it will be for that single branch unit to exercise any sort of a lever against an employer. The cards are not stacked in their favour, one might say.

The employees who are negotiating, that I am aware of, in southwestern Ontario, and who have been negotiating for some time, are not making unrealistic demands. For one thing, they know the facts of life, and the facts of life are that they are going to be covered by the AIB. Yet those negotiations have gone on for some length of time. Certainly a single branch with two or four employees in a bargaining unit does not exercise the economic pressure that a large bargaining unit could exercise in that industry. The bankers, I am sure, will negotiate that union to death. They will meet with that union to death and hope that when the year comes up and a contract has not been reached, they can somehow influence the employees so that they will then seek to be decertified. So not having that provision can kill the union in its infancy.

I think it will be of paramount importance to the banking sector for those employees to obtain that first agreement. In many instances it may be, I think, the only way to get an agreement, because I do not believe, as much as the bankers tried to convince the Committee yesterday, that they seriously intend to sign collective agreements; at least that has not been indicated up to this point in time. I know the bankers said yesterday that they had not heard from the union for seven months. I cannot account for what the group in B.C. is doing but I am familiar with what is happening in southwestern Ontario because we keep in touch with them quite regularly.

Their proposals were presented to management in the latter part of October or early November. They met with management before that to have some preliminary meetings. There were delays because these same people had to negotiate on the West Coast and there was a period of from five to seven weeks when there were not any meetings.

[Translation]

Mme Carr: Merci, monsieur le président. Nous avons avec nous aujourd'hui la coordonnatrice nationale du comité de syndicalisation des banques, affilié au Congrès du Travail du Canada, qui a vu ce qui s'est passé ici hier. Peut-être pourrait-elle vous répondre. Peut-être M. Lang voudra-t-il ensuite vous dire un mot à ce propos.

Mme Laraine Singler (directrice nationale, Congrès du Travail du Canada, comité de syndicalisation des employés de banques): Merci, madame Carr. Je crois que mes propos seront loin d'être aussi divertissants que ceux des banquiers.

D'après moi, la Commission du travail a créé un précédent en accordant l'accréditation pour une seule succursale et nous n'aurons que cette décision pour syndiquer les employés du secteur des banques. Cependant, je suis sûr que les messieurs qui témoignaient hier savent tout aussi bien que moi, qui suis négociatrice syndicale, combien il sera difficile pour le groupe syndical de cette seule succursale d'exercer des pressions auprès de l'employeur. Les dés sont pipés, mais pas pour les employés, pourrait-on dire.

D'après ce que j'en sais, les employés du sud-ouest de l'Ontario qui négocient à l'heure actuelle, et je dois dire que les négociations se prolongent depuis un certain temps, ne font pas des demandes irréalistes. Entre autres choses, ces employés sont au courant des réalités de la vie, c'est-à-dire qu'ils sont sujets à la Commission de lutte contre l'inflation. Cependant, ces négociations se poursuivent depuis un certain temps déjà. Il est évident qu'une seule succursale où l'unité de négociation est composée de deux ou quatre employés, ne peut pas exercer les mêmes pressions économiques auprès de l'employeur que le pourrait une unité de négociation plus importante. Les banquiers, j'en suis sûr, négocieront jusqu'à ce que mort s'en suive. Ils empileront réunion sur réunion tout en espérant qu'à la fin de l'année, puisqu'il n'y aura pas encore de convention collective en vue, ils pourront influencer, d'une façon ou d'une autre, les employés qui décideront alors de faire désaccréditer le syndicat. Donc, la disparition de cette disposition nous donnerait un syndicat mort-né.

Je crois que l'obtention de cette première convention collective sera d'une importance capitale pour tous les employés de tout le secteur des banques. Dans bien des cas, je crois que ce sera la seule façon pour les employés d'arriver à une convention collective, car je ne crois pas, malgré tout ce qu'ont pu dire les banquiers hier, que ces derniers entendent sérieusement signer des conventions collectives; enfin, rien ne l'a prouvé jusqu'ici. Je sais que les banquiers ont dit hier qu'ils n'avaient pas eu de nouvelles du syndicat depuis sept mois. Je ne sais pas où ils en sont en Colombie-Britannique, mais je suis au courant de ce qui se passe dans le sud-ouest de l'Ontario parce que nous communiquons régulièrement avec ces gens-là.

Les propositions ont été présentées à l'administration fin d'octobre, début novembre. Ils avaient d'ailleurs rencontré l'employeur auparavant à des réunions préliminaires. Il y a eu des retards parce que ces mêmes gens devaient négocier sur la côte ouest et il y a eu une période de cinq à sept semaines où il n'y a pas eu de réunion.

[Texte]

They have been meeting since January; they still cannot get the employer to agree to meet other than in evenings, which means that they are averaging about one or two hours per unit because they have to negotiate three units separately with the same people.

They negotiate them in tandem. The union negotiator does not change; the committee changes every hour, so they are averaging for each unit about one or two hours per month in negotiations. The union in this particular case has tabled all its proposals, I am told, with the exception of a salary grid. They have at this point in time a response on seven issues, in one of which, I might point out, the employer has proposed to give, in the description of the bargaining unit, two categories which the union already has through the certification of the board, and take away one which the board gave them.

Mr. Rodriguez: Two other questions. The other question raised was certification. Suddenly they became the great advocate of the democratic vote. They suggest that, never mind these cards, within a week they could have a vote, and that vote will determine whether the workers will go into a collective or not. I just wonder if you had a response to that.

Another question I wanted to ask you is how this legislation is going to affect the uranium workers, who fall, it seems to me, in the jungle between provincial and federal jurisdictions. In your opinion will this legislation in terms of health and safety apply to those who work in uranium mines and in uranium operations?

Le président: Monsieur Major.

M. Major: Monsieur Rodriguez, en ce qui concerne le vote, vous savez, l'Association des manufacturiers canadiens a soulevé cette question. Elle a même parlé de cinq jours. Cette position est tout à fait ridicule. Le Canada est un pays immense. On parle de juridiction fédérale dans le moment. Je sais qu'en Nouvelle-Écosse, il y a une procédure de vote mais tout le monde est à peu près à 70 milles d'Halifax. Le Canada est immense et il n'est pas réaliste du tout d'avoir un vote en quelques jours. Cela n'a aucun sens.

• 1100

Deuxièmement, si les employeurs étaient prêts à accepter tout le monde sans mettre quoi que ce soit en question pour un vote, à ce moment-là, je pense bien que nous serions en faveur d'un vote, mais dans des délais raisonnables. Il faut quand même donner le temps au Conseil Canadien des relations du travail de savoir de quelle unité il s'agit et qui va voter. Il y a donc une enquête à faire. Et si par exemple, on a une demande des Territoires du Nord-Ouest, vous voyez tout de suite qu'un vote rapide serait ridicule en ce qui concerne la juridiction fédérale. C'est impossible.

Il y a un proverbe anglais qui dit: *The proof of the pudding is in the eating*. Donc quand il y a beaucoup de délais dans un

[Traduction]

Les rencontres se poursuivent depuis le mois de janvier; l'employeur exige toujours de ne rencontrer le syndicat qu'en soirée, ce qui veut dire que chaque unité de négociations n'a qu'une heure ou deux pour faire valoir ses arguments puisque les négociateurs de l'employeur doivent négocier séparément avec trois unités.

Les négociations se font toutes en même temps. Le négociateur du syndicat est toujours le même pour les différents groupes; le comité change chaque heure, ce qui veut dire qu'en moyenne, on accorde une ou deux heures de négociations par mois par unité. On me dit que dans ce cas-ci, le syndicat a déjà fait connaître toutes ses propositions, à part le barème des salaires. Jusqu'ici, l'employeur a déposé cette contre-proposition dont l'une, je tiens à le souligner, porte que l'employeur, dans la description des unités de négociation, reconnaîtrait deux catégories déjà accordées au syndicat lors de l'accréditation et que la troisième catégorie, reconnue aussi lors de l'accréditation, leur serait enlevée.

M. Rodriguez: Deux autres questions. J'ai parlé de l'accréditation. Tout d'un coup, ces banquiers se font les chevaliers servants du vote démocratique. Ils nous disent de ne pas s'en faire, qu'ils pourraient s'arranger pour faire voter tout leur monde en moins d'une semaine et qu'on pourrait ensuite se fonder sur le résultat de ce scrutin pour savoir si les travailleurs se syndiqueraient ou non. Je voudrais bien savoir ce que vous en pensez.

J'aimerais aussi savoir quels seraient les effets de ce projet de loi vis-à-vis les travailleurs de l'uranium qui, me semble-t-il, se trouvent dans un véritable dédale juridictionnel fédéral-provincial. D'après vous, les dispositions de cette loi concernant la santé et la sécurité s'appliqueront-elles à ceux qui travaillent dans les mines et entreprises d'uranium?

The Chairman: Mr. Major.

Mr. Major: Mr. Rodriguez, on this question of voting, you know, the Canadian Manufacturers Association has already raised that point. They even say something about five days. That is a ridiculous position. Canada is an immense country. We are talking about federal jurisdiction right now. I know that in Nova Scotia there is a voting procedure, but everyone is within about 70 miles from Halifax. Canada is big country and it is not at all realistic to talk about voting in a few days. It does not make sense.

Secondly, if the employers were ready to accept everyone without questioning the vote, I believe that at that point we would be in favour of a vote but within a reasonable time frame. After all, the Canada Labour Relations Board should be given the time to find out which unit is involved and who is going to vote. There should be some kind of investigation. And if, for example, certification is being asked for in the Northwest Territories, you can see right away that a quick vote becomes ridiculous where federal jurisdiction is concerned. It is an impossibility.

You have all heard the old proverb, "The proof of the pudding is in the eating". Therefore, when there are delays in

[Text]

vote ce qui arrive souvent, la situation du syndicat est toujours moins bonne que celle de l'employeur. En d'autres mots, l'employeur a un avantage énorme. Il est sur place dans l'usine, à l'endroit de travail alors que le syndicat est à l'extérieur. Il peut, 8, 10 ou 12 heures par jour, faire une campagne d'intimidation comme cela s'est vu chez Pascal à Montréal. L'employeur peut continuellement inciter ses employés à voter contre le syndicat; il peut employer toutes sortes de méthodes. Il faut donc que la presque totalité des employés soit, au départ, en faveur du syndicat pour que celui-ci puisse gagner un vote. S'il n'y a que 65 ou 70 p. 100 des employés en faveur du syndicat, la plupart du temps le vote devient non favorable au syndicat à cause de toute cette campagne qui est permise à l'employeur.

Alors, dans ces conditions-là, on n'est pas étonné de voir les employeurs être en faveur d'un vote en 5 jours.

Le président: Je vais permettre à M. Lang de faire un autre commentaire parce qu'un autre comité attend déjà pour siéger.

Mr. McRae: Mr. Chairman, on a point of order.

The Chairman: Yes, Mr. McRae.

Mr. McRae: Is the Canadian Labour Congress coming back, or is this the last time we are going to hear them?

The Chairman: The last time. This is the second time now.

Mr. McRae: I realize that. I cannot be with Nuclear Waste Management and here at the same time. And we do not have any more time?

The Chairman: Well, for an answer we have.

Mr. Lang: Thank you, Mr. Chairman.

If I can elaborate on this question of organizing in the banks, particularly with reference to what is not in this legislation, what is not in this legislation has to do with the wide avenue of appeals from the decisions of the Canada Labour Relations Board to the Federal Court, because the date of application, the CKOY decision, the question of first agreement, arbitration, and appeals to the Federal Court—if these three things are not in this legislation, as I said the last day, there will not be one collective agreement in any bank in Canada.

On the question of appeals to the Federal Court, it is clear from Section 122.1, 122.2, that the intent of parliament was that there would be no avenue of appeal to the Federal Court except under the three conditions laid down under Section 28 of the Federal Court Act. However, in the last two years we have witnessed appeals from Board decisions to the Federal Court which for all intents and purposes not only destroy the credibility and the functioning of the Labour Board, which parliament set up to administer this legislation, but also the intent of Parliament that it should be for all intents and purposes the final arbiter on the questions of labour relations matters.

[Translation]

a vote, which often happens, the union's position is always inferior to the employer's. In other words, the employer has an enormous advantage. He is on the spot in the plant or wherever his people are working while the union is kept outside the gates. For 8, 10, or 12 hours a day he can run an intimidation campaign as was the case at Pascal's in Montreal. The employer can continually encourage his employees to vote against the union; he can use all kinds of methods. Therefore, the greater majority of employees must be in favour of the union at the outset if the union is to win the vote. When there are only 65 or 70 per cent of employees in favour of the union, more often than not the vote is not favourable to it because of this campaigning the employer is able to do.

So under such conditions we are not surprised to see that the employers are in favour of a five-day vote.

The Chairman: I will allow Mr. Lang to make one short comment because there is another committee waiting to sit here.

M. McRae: Monsieur le président, j'invoque le Règlement.

Le président: Oui, monsieur McRae.

M. McRae: Le Congrès du Travail du Canada revient-il, ou est-ce la dernière fois qu'il comparaît?

Le président: C'est la dernière fois. C'est la deuxième fois qu'il comparaît.

M. McRae: Je le sais. Il m'est impossible de prendre part simultanément à deux séances de comité, celui-ci et celui sur les déchets nucléaires. Ne pourrions-nous pas prolonger le débat?

Le président: Nous avons le temps d'entendre une réponse encore.

M. Lang: Merci, monsieur le président.

En ce qui concerne la syndicalisation des employés de banque et surtout des dispositions qu'on ne trouve pas dans le projet de loi actuel, les dispositions qui ne s'y trouvent pas portent justement sur la vaste gamme de possibilités d'appeler d'une décision du Conseil canadien des relations du travail à la Cour fédérale à cause de la date de la demande, de la décision CKOY, de la question du premier contrat, de l'arbitrage et des appels à la Cour fédérale... s'il n'y a pas de disposition concernant ces trois choses dans le présent projet de loi, comme je l'ai dit l'autre jour, aucun groupe d'employés d'une succursale de banque au Canada ne réussira jamais à obtenir une convention collective.

En ce qui concerne le droit d'appel à la Cour fédérale, il est clair, d'après les articles 122.1, et 122.2 que l'intention du Parlement était de s'assurer qu'aucun appel à la Cour fédérale ne serait possible sauf dans les trois conditions précisées à la section 28 de la Loi sur la Cour fédérale. Cependant, ces deux dernières années, on en a vu maintes fois appeler des décisions du Conseil à la Cour fédérale et ces appels, à toutes fins pratiques, n'ont pas seulement porté atteinte à la crédibilité et au bon fonctionnement du Conseil du travail mis sur pied par le Parlement pour administrer cette loi, mais aussi à l'intention qu'avait le Parlement, c'est-à-dire qu'à toutes fins pratiques le

[Texte]

Now, there have been a number of those judgments by the Federal Court. We have the Central Broadcasting case which, under Section 188, subsection (3), put the onus on the employer in questions of unfair labour practices. The board operated on the presumption that the burden of proof rested with the employer, that he committed an unfair labour practice. The Federal Court overturned that in the Central Broadcasting case. We then go to the Victoria Flying Services case, in which...

• 1108

The Chairman: Your time is nearly up.

Mr. Lang: It is very important, Mr. Chairman.

Le président: Oui, je veux bien. Il y a des ministres qui attendent là-bas pour venir témoigner tout à l'heure!

Mr. Lang: The case involved an application for certification on which the date of application—majority status was determined on that date. However, in this case the employer dismissed two employees who were responsible for following the union. The employer made statements and I quote from the board:

We also heard about interviews with at least one employee, where the general manager indicated that he was prepared to be ruthless in his dealings with the union.

In other words, the employer committed unfair labour practices on this question of certification. The board in its wisdom granted certification to the trade union on the date of application—majority status on the date of application. The Federal Court reversed that decision, even though the employer had committed unfair labour practices based on the CKOY decision. In other words, they reversed in line with the Central Broadcasting case and also in line with the Victoria Flying Services case. In other words, what I am saying...

Le président: Monsieur Lang, je vous demanderais de faire vite parce que les membres de l'autre comité arrivent déjà. Je vous demanderais de résumer votre pensée. Si vous voulez bien conclure, je peux vous permettre de le faire en 30 secondes; s'il vous plaît.

Mr. Lang: Very quickly. If you read Section 122.(2) it says:

Subject to subsection (1), no order shall be made, process entered or proceeding taken in any court, whether by way of injunction, *certiorari*, prohibition, *quo warranto* or otherwise, to question, review, prohibit or restrain the Board in any of its proceedings under this Part.

Lo and behold, we have the recent case of Transport Aid and the Teamsters Union, where the board was restrained in its proceedings at the investigation stage in order to find out what the facts of the case were. The employer got a writ of

[Traduction]

Conseil devenait l'arbitre suprême en matière de relations de travail.

Cependant, le Cour fédérale a rendu certains jugements. Il y a le cas de la *Central Broadcasting* où, en vertu du paragraphe (3) de l'article 188, il incombait à l'employeur de prouver qu'il n'y avait pas eu de pratiques déloyales de travail. Se fondant sur cet article, le Conseil a décidé, dans ce cas, que l'employeur s'était rendu coupable de telles pratiques. La Cour fédérale a renversé le jugement dans le cas de la *Central Broadcasting*. Et puis, il y a le cas de la *Victoria Flying Services* ou...

Le président: Il ne vous reste presque plus de temps.

M. Lang: C'est très important, monsieur le président.

The Chairman: Yes, I realize that. But there are Ministers waiting over there to come in as witnesses later on!

M. Lang: Dans ce cas, il s'agissait d'une demande d'accréditation où la date de la demande—la majorité des cas était décidée à cette date. Cependant, l'employeur a renvoyé deux employés qui avaient suivi le syndicat. L'employeur a fait certaines déclarations, et je cite ce qu'a dit le Conseil:

Nous avons aussi entendu parler d'entrevues dans le cas d'au moins un employé où le directeur général avait laissé entendre qu'il serait impitoyable envers le syndicat.

En d'autres termes, l'employeur était coupable de pratiques déloyales de travail en ce qui concernait l'accréditation. Le Conseil, dans toute sa sagesse, a accordé l'accréditation aux syndicats à partir de la date où la demande avait été déposée puisqu'il y avait majorité à cette date. La Cour fédérale a renversé cette décision même si l'employeur était coupable de pratiques déloyales de travail, en se fondant sur la décision CKOY. En d'autres termes, la Cour fédérale a renversé la décision du Conseil pour la *Victoria Flying Services* comme pour la *Central Broadcasting*. En d'autres termes, ce que je dis...

The Chairman: Mr. Lang, could you please do this very rapidly because the members for the other committee are already coming in. I would ask you to summarize what you have to say. If you want to conclude I can give you 30 seconds. Please!

M. Lang: Très rapidement. Au paragraphe 2 de l'article 122, vous verrez:

Sous réserve du paragraphe (1), aucune ordonnance ne peut être rendue, aucun bref ne peut être décerné ni aucune procédure ne peut être engagée, par ou devant un tribunal, soit sous forme d'injonction, *certiorari*, prohibition ou *quo warranto*, soit autrement, pour mettre en question, reviser, interdire ou restreindre une activité exercée en vertu de la présente Partie par le Conseil.

Et voilà que tout d'un coup nous avons le cas récent de *Transport Aid* et du syndicat des *Teamsters* où le conseil a vu restreindre son activité à l'étape de l'enquête, enquête qui devait déterminer quels étaient les faits dans ce cas-là. L'em-

[Text]

certiorari and a prohibition from the federal court to restrain the board in its proceedings, to make the determination upon which it could judge the case. So what we have is not only Section 18 but also Section 28 of the Federal Court Act. They have opened a breach. You no longer have a Canadian Labour Relations Board that can act with any authority. It is now for all intents and purposes the federal court of this country which is supreme in questions of labour relations, and that is not the intent of Parliament.

Le président: Merci, monsieur Lang.

Messieurs les témoins, je vous remercie pour tous les commentaires que vous avez fait valoir encore une fois ce matin.

La séance est levée. Prochaine réunion ce soir, à 20 heures, au même endroit, pour l'étude du bill, article par article.

Merci.

EVENING SITTING

• 2007

The Vice-Chairman: May I call the meeting to order, please?

We are resuming consideration of Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour Code as referred to this Committee on Wednesday, December 14, 1977.

There has been a slight change in the agenda. Appearing before us tonight as witness is Miss Betty Garbutt from Vancouver. Miss Garbutt, have you an opening statement for us?

Miss Betty L. Garbutt (North Vancouver, B.C.): Yes. Thank you, Madam Chairman and members of the Committee.

The first thing I would like to do is thank Mr. John Fraser for his special efforts to have this matter heard before the Committee. I would also like to pass out an addendum to the brief, which I believe you have already received.

I apologize to the Committee that this is not in French. Unfortunately, it was prepared two nights ago and I did not have time to have it translated.

The Vice-Chairman: By your leave I will ask the Clerk to have this document translated and appended to the brief. Okay?

Some hon. Members: Agreed.

Miss Garbutt: I am here this evening to urge you gentlemen and Madam Chairman, to amend the Canada Labour Code so as to define clearly the standard of care owed to an employee by his employer under the circumstances that I am about to describe.

On March 6, 1976, my sister was shot and killed at her place of employment by a former employee who had been fired by the company. A fellow employee was shot and was very seriously wounded. The gunman, fortunately, was unable to take hostages although that was his intention.

[Translation]

ployeur a réussi à obtenir un *certiorari* et une prohibition de la Cour fédérale pour restreindre l'activité du Conseil, c'est-à-dire l'empêcher de faire l'enquête sur laquelle il aurait fondé sa décision. Il ne s'agit plus que l'article 18, mais aussi de l'article 28 de la loi sur la Cour fédérale. La loi a été battue en brèche. Le Conseil canadien des relations du travail n'a plus d'autorité. A toutes fins pratiques, c'est maintenant la Cour fédérale de notre pays qui devient l'arbitre suprême en matière de relations de travail et pourtant ce n'était pas là l'intention du Parlement.

The Chairman: Thank you, Mr. Lang.

I thank the witnesses for their comments and the help they have given us this morning.

The meeting stands adjourned. Next meeting tonight at 8.00 p.m., same room, for clause by clause discussion of the bill.

Thank you.

SÉANCE DU SOIR

La vice-présidente: A l'ordre, s'il vous plaît.

Nous revenons à l'étude du Bill C-8, Loi modifiant le code canadien du travail renvoyé à ce comité le mercredi 14 décembre 1977.

Il y a un petit changement à l'ordre du jour. Ce soir Mlle Betty Garbutt de Vancouver comparaît devant nous comme témoin. Mademoiselle Garbutt, avez-vous une déclaration à nous faire?

Mlle Betty Garbutt (North Vancouver, Colombie-Britannique): Oui. Merci, madame la présidente et les membres du comité.

Pour commencer, je tiens à remercier M. John Fraser d'avoir fait tant d'efforts pour que cette question vienne devant le comité. J'aimerais aussi distribuer un addendum au mémoire que vous avez déjà reçu, je crois.

J'espère que le comité m'excusera du fait que ce document n'est pas traduit en français. Malheureusement, il a été préparé il y a deux jours et je n'ai pas eu le temps de le faire traduire.

La vice-présidente: Si vous permettez, je demanderai au greffier de faire traduire ce document et de le faire annexer au mémoire. D'accord?

Des voix: D'accord.

Mlle Garbutt: Je suis venue ce soir pour vous inciter, messieurs, et madame la présidente, à modifier le Code canadien du travail de façon qu'il délimite clairement à quelles précautions l'employé peut s'attendre de son employeur, dans les circonstances que je vais décrire.

Le 6 mars 1976, ma sœur a été tuée à son bureau d'un coup de fusil tiré par un ancien employé renvoyé par la compagnie. Un de ses collègues a été très grièvement blessé, d'un coup de feu également. Heureusement, l'assassin n'a pas pu prendre d'otages, bien que ce fût là son intention.

[Texte]

At the time, several other people were in the building and hundreds of spectators had put themselves in a very dangerous position in that they were within the gunman's range of fire.

This is not an isolated incident. I am informed by the City of Vancouver Police Department that incidents involving threats against companies happen very often.

Over a period of five months immediately prior to the killing, this former employee had on repeated occasions threatened the company and its employees. The employees were assured by the company that the police had been notified and that the matter was well in hand. In other words, this man was under surveillance. That was not the case. The police had never been notified of threats of any kind.

This incident, and, in my knowledge, many other incidents of this kind, are taking place on a regular basis in this country. It has been made apparent to me that changes were needed in the labour legislation in our country.

• 2010

I have prepared a brief outlining in more detail the facts as mentioned to you. Along with the brief is the addendum that I have passed out suggesting the recommended provisions and I have also proposed what sections of the Code might be altered to encompass this legislation.

In essence what I am asking you to do is to state clearly that the standard of care owed to an employee by an employer is to notify the police and the employees of any kind of threat whatsoever. The only discretion as to notifying employees would stand with the police department in the area where the threat occurred. That would cover situations such as schools or buildings where there were a great number of people in the building and would avoid a panic situation, but I say that the employer should not be the one to make that decision.

As you gentlemen and Madam Chairman may or may not know, at present there is no legislation in this country to provide for such standard of care. The common law in this regard is uncertain as the issue has never been litigated in this country.

We have the support of the Vancouver City Police Force and the B.C. Federation of Labour. The Canadian Labour Congress has seen the brief and at one point they had offered to assist me in my presentation. Unfortunately time did not permit me to contact them and advise them that I would be speaking this evening.

The employers' Council of British Columbia have endorsed the brief to the extent that they believe such action would only be common sense, that the employer should have this duty of care and that perhaps it need not be legislated, that they should just do it as a matter of course.

The United Church of Canada, after reading about the proposed legislation in the *Vancouver Sun* and after seeing an interview on a local Vancouver station came to my parents and said that the Church councilmen would be meeting and they will be sending a letter to the Honourable John Munro in support of this application.

[Traduction]

A ce moment-là, plusieurs autres personnes étaient dans l'immeuble, et des centaines de spectateurs s'étaient mis en danger par le fait qu'ils se tenaient à portée de tir de l'assassin.

Cet incident n'est pas unique. La police de la ville de Vancouver me dit que des cas de menaces contre les compagnies ont lieu très souvent.

Dans une période de cinq mois avant le meurtre, cet ancien employé avait à plusieurs reprises menacé la compagnie et ses employés. La compagnie a rassuré les employés, disant que la police était au courant et que la situation était bien en main, et que l'individu était surveillé. Or, ce n'était pas le cas. La police n'avait été avisée d'aucune menace.

Cet incident et, à ma connaissance, maints autres incidents de ce genre ont lieu de façon régulière dans ce pays. Il me paraît donc évident qu'il est grand temps de modifier en conséquence les lois sur le travail de notre pays.

J'ai préparé un mémoire qui donne les détails des faits que je vous ai mentionnés. Avec ce mémoire, il y a l'addendum que je viens de distribuer, où figurent nos recommandations; j'y propose aussi quels articles du Code pourraient être modifiés pour englober cette mesure législative.

En gros, ce que je vous demande de faire, c'est de déclarer clairement que le niveau de précaution que doit prendre un employeur envers son employé est d'aviser la police ainsi que les employés de toute menace. La seule décision à prendre quant à la notification des employés resterait avec la police de la région où la menace a été reçue. Ainsi, des prévisions seraient faites pour des menaces impliquant des écoles où des immeubles où il y a un grand nombre de personnes et où il y a lieu d'éviter la panique; je crois qu'en pareil cas, ce n'est pas à l'employeur de prendre cette décision.

Comme vous le savez peut-être, messieurs, et madame la présidente, à l'heure actuelle, il n'y a aucune loi dans ce pays qui exige de telles précautions. Le droit coutumier est ambigu à cet égard parce que la question n'est jamais en litige dans ce pays.

Nous avons l'appui de la police de la ville de Vancouver, et la Fédération du travail de la Colombie-Britannique. Le Congrès canadien du travail a lu le mémoire et a offert de m'aider dans ma présentation. Malheureusement, le temps ne m'a pas permis d'entrer en communication avec ses représentants pour les avertir de ma comparution ici ce soir.

Le Conseil des employeurs de la Colombie-Britannique appuie le mémoire pour autant qu'il croit qu'une telle action serait du simple bon sens, que l'employeur devrait prendre ses précautions et que, peut-être, il n'est pas nécessaire de légiférer, qu'il devrait le faire de son propre gré.

L'Église unie du Canada, après avoir pris connaissance de la Loi proposée dans le *Vancouver Sun*, et après avoir écouté l'entrevue à un poste de télévision de Vancouver, a fait dire à mes parents que les conseillers de l'Église allaient se réunir et qu'ils allaient envoyer une lettre à l'honorable John Munro pour appuyer cette requête.

[Text]

The signatures of several hundred people who support this request, and the letters, have been left with the Minister of Labour this morning.

Please bear with me. I had very little time. All I can say right now is that I would welcome any questions you may wish to ask of me.

The Vice-Chairman: Thank you. The Chair has been a little remiss in her duties . . .

Mr. Munro: Its duties.

The Vice-Chairman: Its duties; it becomes very impersonal. I do apologize. I know that Mr. David Gibbons, a lawyer, is present also. I do welcome you on behalf of the Committee. Again I apologize; I did not know who you were.

Mr. David Gibbons (Legal Counsel): That is all right. Thank you.

M. Olivier: Dans notre façon de procéder. Nous pourrions entendre M^{me} Garbutt et lui donner tout le temps nécessaire pour répondre à nos questions. Après cela le ministre du Travail fera sa déclaration sur le Bill C-8 et ensuite nous pourrions commencer l'étude article par article.

J'aimerais souligner que c'est grâce à l'intervention de MM. Fraser et Lee si nous avons la chance d'entendre M^{me} Garbutt ce soir.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Olivier. Thank you, Miss Garbutt, for presenting the brief and also the addendum which I assure you will be translated.

Now the Chair will recognize Mr. Fraser, for 10 minutes.

Mr. Fraser: Thank you, Madam Chairman. Miss Garbutt, I think I can speak on behalf of all committee members, and only because I am the first questioner when, I say welcome to you and to your solicitor, Mr. Gibbons. I have read your brief, perhaps all Committee members have not had a chance to, I would like to ask you some questions on it. But I think it would be appropriate for me to say, and to be sure that it is on the record, that it was felt that because of the very special nature of your brief and the very unusual circumstances of it, so far as you are concerned, personally, despite the fact that we had, for all practical purposes, officially closed evidence on the hearings, this opportunity should be given to you by the Committee tonight. You have been very generous, and Mr. Olivier has referred to both myself and to my colleague in another riding in Vancouver, Mr. Lee, kindly. But I do want to say that we also are in debt to the Honourable John Munro, the Minister, who is here tonight sitting at the back of the hall, and who, perhaps, really made this possible. I think that should be on the record.

• 2015

Miss Garbutt, I do not want to take up time unduly, and my colleagues will also want to ask you some questions. Your proposition, as I understand it, is that when it becomes clear that a threat is being made that may affect the life or safety of employers or employees in a place of business—and I think

[Translation]

Les signatures de plusieurs centaines de personnes, qui appuient cette demande, ainsi que leur lettre, ont été déposées ce matin chez le ministre du Travail.

Je vous prie d'être indulgents, j'ai eu très peu de temps pour me préparer. Pour l'instant, je vous dis tout simplement que j'invite toutes les questions que vous pourriez me poser.

La vice-présidente: Merci. La présidence a été un peu négligente dans ses fonctions . . .

M. Munro: Ses fonctions?

Le vice-président: Ses fonctions; cela devient très impersonnel. Je m'excuse. Je sais que M. David Gibbons, avocat, est présent aussi. Je vous souhaite la bienvenue de la part du Comité. Je m'excuse encore une fois; je ne savais pas qui vous étiez.

M. David Gibbons (Avocat): C'est sans importance. Merci.

Mr. Olivier: In our proceedings tonight we could hear Mrs. Garbutt and give her whatever time she needs to answer our questions. Afterwards, the Minister of Labour can make his statement on Bill C-8 and we can then begin our clause-by-clause study.

I would like to underline the fact that we should thank Mr. Fraser and Mr. Lee, whose efforts have given us the privilege of hearing Mrs. Garbutt this evening.

Le vice-président: Merci, monsieur Olivier. Merci, mademoiselle Garbutt, d'avoir présenté le mémoire ainsi que l'addendum qui sera traduit, je vous le promets.

La présidence passe la parole à M. Fraser pour dix minutes.

M. Fraser: Merci, madame la présidente. Mademoiselle Garbutt, j'estime que je parle pour tous les membres du Comité, et c'est moi qui le dit parce que je suis le premier à poser ces questions, en vous souhaitant la bienvenue à vous et à votre avocat, M. Gibbons. J'ai lu votre mémoire—il se peut que tous les membres du Comité n'aient pas eu l'occasion de le faire—et j'aimerais vous poser quelques questions là-dessus. Je crois qu'il serait opportun que je dise, pour être certain que cela paraisse dans le procès-verbal, qu'on a décidé de vous offrir cette occasion, ce soir, de vous faire entendre par le Comité, à cause de la nature très spéciale de votre mémoire, ainsi que les circonstances anormales qui l'entourent en ce qui vous concerne personnellement, malgré le fait que nous avons à toutes fins utiles formellement terminé l'audition des témoignages. Vous avez été très généreux, et M. Olivier m'a mentionné, ainsi que mon collègue d'une autre circonscription de Vancouver, M. Lee, de façon très gentille. Mais je veux dire aussi que nous devons une dette à l'honorable John Munro, le ministre, qui est présent ce soir au fond de la salle, et qui est peut-être responsable de nous avoir donné cette possibilité. Je pense que cela devrait paraître dans le procès-verbal.

Mademoiselle Garbutt, je ne veux pas perdre trop de temps, et mes collègues voudront également vous poser des questions. Si je la comprends bien, votre proposition demande que, lorsqu'il devient évident qu'une menace survient qui pourrait affecter la vie ou la sécurité des employeurs ou des employés

[Texte]

you would want them both included—and I think you would want them both included—there ought to be a duty on the part of the employee or employer that something be done. As I take it, in the first instance, if the employer hears about it, you believe there should be an obligation upon the employer immediately to notify the police.

Miss Garbutt: Very definitely.

Mr. Fraser: My first question is: where is the obligation of the employee, a worker, a man or woman who is working in a workplace? I do not want to use the word "company", because ultimately this ought to be applicable to any workplace. How do you see the obligation of not just the employer but also any employee if he is made aware, or if he suspects that something extraordinary untoward is likely to happen in terms of violence or harm?

Miss Garbutt: The employee should have the clear duty immediately to notify the person in charge. It may not be the manager or the president, but whoever is in charge should immediately be prepared to take over. Also, the employee must have this obligation, given that he understands the nature of the threat, that he is aware of all action taken or contemplated, he must then make his own decision as to whether he wishes to risk the danger, whether he wishes to stay or not. That is very definitely an obligation on the employee to make that decision unless, of course, the police order the evacuation of all employees.

Mr. Fraser: Let us go back to the point where the employer hears, either directly by telephone threat, by note through the mail, or delivery of a note, from an employee, or from, for instance, a passerby, an ordinary citizen, that there is something that indicates a threat to the safety and life of anybody in that particular workplace. I gather that your suggestion is that the first obligation upon the employer, at that point, is to call the police.

Miss Garbutt: Yes. I would say that the employer, first and above all, is a human being. To be the recipient of a threat is a very frightening experience. He may not think in the logical and reasonable manner he would normally think in, he may wonder about the validity of the threat, he will be confused, he may not know what his obligations are. He also may fear publicity or monetary loss. In that case, I think, the only way to clear up the situation would be to say, all right, you have a threat. Stop right there. You make no more decisions. We phone the police. They are trained in this. They can make the decisions for you. His obligation has then been met.

• 2020

Mr. Fraser: In the case that involved your sister, I do not take it from anything you have said in your brief or anything you have said to anybody back in Vancouver, that you are attaching any particular bad motive or even particular blame to anybody in the workplace where this tragedy occurred. I gather that what you are trying to do is bring to our attention the fact that if that particular employer had recognized he had a legal obligation to call the police immediately at the first

[Traduction]

dans un lieu de travail—et je crois que vous voudriez inclure ces deux groupes—l'employé ou l'employeur devrait avoir le devoir de faire quelque chose. Si je comprends bien, dans le premier cas, si l'employeur prend connaissance d'une telle menace, vous croyez qu'il devrait avoir l'obligation d'aviser immédiatement la police.

Mlle Garbutt: Certainement.

M. Fraser: Ma première question est la suivante: quelle est l'obligation de l'employé, du travailleur, de l'homme ou de la femme qui travaille dans un lieu de travail? Je ne veux pas me servir du mot «compagnie», parce qu'en fin de compte, ceci devrait s'appliquer à tout lieu de travail. Quelle serait l'obligation, non seulement de l'employeur, mais aussi de tout employé qui découvre ou soupçonne qu'un événement extraordinairement fâcheux, en termes de violence ou de danger, va avoir lieu?

Mlle Garbutt: Le devoir évident de l'employé devrait être d'aviser immédiatement la personne en autorité. Il ne s'agit pas nécessairement du gérant ou du président, mais quiconque a l'autorité doit être prêt à prendre la relève immédiatement. Également, l'employé doit avoir l'obligation, étant donné qu'il comprend la nature d'une menace, qu'il est conscient de toute mesure prise ou envisagée, il doit alors prendre lui-même sa décision, à savoir s'il veut courir un risque, s'il veut rester ou non. L'obligation de prendre cette décision incombe décidément à l'employé, à moins que la police, bien sûr, n'ordonne l'évacuation de tous les employés.

M. Fraser: Revenons au moment où l'employeur apprend, que ce soit directement, par des menaces faites au téléphone, par le courrier ou par la réception d'un message, d'un employé ou, par exemple, d'un passant, d'un simple citoyen, que quelque chose pourrait menacer la sécurité et la vie des personnes qui travaillent à ce lieu de travail en particulier. Je crois comprendre que vous dites que la première obligation de l'employeur, à ce moment-là, est d'appeler la police.

Mlle Garbutt: Oui. Je dirais que l'employeur, d'abord et avant tout, est un être humain. Recevoir des menaces est une expérience très inquiétante. Il se peut qu'il ne pense pas de façon logique et raisonnable, comme il le ferait normalement, il peut se demander si la menace est réelle, il sera bouleversé et il ne saura peut-être pas quelles sont ses obligations. Il peut craindre également la publicité ou des pertes monétaires. Il me semble que dans un tel cas, la seule façon de régler la situation serait de dire: «Bon, vous avez reçu une menace. Arrêtez là. Vous n'avez plus de décision à prendre. On téléphone à la police. Ils sont entraînés pour cela. Ils peuvent prendre les décisions.» A ce moment-là, il a respecté son obligation.

M. Fraser: Dans le cas de votre sœur, d'après ce que vous dites dans votre mémoire, ou tout ce que vous avez dit à Vancouver, vous n'attribuez pas des motivations particulièrement fâcheuses ou même un blâme à qui que ce soit dans l'endroit de travail où cette tragédie a eu lieu. Je crois comprendre que ce que vous essayez de faire, c'est de porter à notre attention le fait que si cet employeur avait reconnu le fait qu'il avait l'obligation juridique d'appeler immédiatement

[Text]

suspicion there was something untoward, perhaps this would not have happened?

Miss Garbutt: Yes. I cannot go so far as to say that my sister would not have been killed. But I can go so far as to say that the danger would have been minimized.

I cannot suppose that this man would not have followed her home and killed her. I have no idea whether his intention was to aim a gun at her or just at the company. She was the office manager. She had signed his letter of termination. She might not have been killed, but the danger would have been minimized.

Mr. Fraser: You set out in your brief another example of which you had not direct knowledge, but second-hand knowledge, of a law firm where a threat had been received. Would you tell the Committee what you know about that, and what happened so far as you have been able to ascertain?

Miss Garbutt: All right. I have more than indirect knowledge of that situation. I was employed by the law firm and actually received the first phone call of the threat. It was a prospective client who had phoned one of the lawyers in our office asking for advice about suing a psychotherapist in the amount of \$4 million. He claimed that the psychotherapist had made him lose his mind. We discouraged him and we thought we would not hear any more from him.

He then called back. He began asking questions about the lawyer he had spoken to. He wanted to know his physical description. What area of the lower mainland he lived in, whether he had a wife, whether he had a child, could he see him. I asked the other secretaries to contact the lawyer. He was in a hearing. We contacted him and on his direction we kept the man on the phone, and we found out who the doctor was he had been seeing and approximately what area in the lower mainland he was from. The man hung up at this point. That was all we could get out of him.

We contacted the police immediately in all areas. We contacted them in Vancouver. We contacted the Royal Canadian Mounted Police in the municipality of Burnaby. We had reason to believe he was in that area. We contacted him in the North Vancouver district, where the lawyer's house was.

The North Vancouver police sent out an unmarked police car and put an immediate surveillance on the lawyer's house. His wife was at home and was unaware of what was going on. We could not reach her by telephone. The line was busy. The Burnaby police department took the matter into consideration. There was not too much they could do at that point.

We contacted the psychiatrist who had treated him. The man had not been under any medication or treatment for four years. The Canadian Mental Health Association was called and they did have a file on the man. The psychiatrist said that he was a "walking stick of dynamite". If he made a threat, he meant it.

[Translation]

la police, dès qu'il soupçonnait que quelque chose de malheureux pouvait arriver, cet incident n'aurait peut-être pas eu lieu.

Mlle Garbutt: Oui. Je n'irai pas jusqu'à dire que ma sœur n'aurait pas été tuée. Mais j'irai jusqu'à dire que le danger aurait été réduit.

Je ne peux pas me dire que cet homme ne l'aurait pas suivie quand elle est entrée chez elle, pour la tuer. Je ne sais pas s'il voulait tirer sur elle, ou seulement sur la compagnie. Elle était gérante de bureau. Elle avait signé sa lettre de départ. Elle n'aurait peut-être pas été tuée, mais le danger aurait été réduit.

M. Fraser: Vous avez mentionné aussi dans votre mémoire un autre exemple, dont vous n'avez pas de connaissance directe, mais une connaissance indirecte, d'une maison d'avocats où une menace a été reçue. Est-ce que vous pouvez raconter au Comité ce que vous connaissez à ce sujet, et ce qui est arrivé, pour autant que vous le sachiez?

Mlle Garbutt: D'accord. Ma connaissance de cette situation n'est pas tellement indirecte. J'ai travaillé pour la maison d'avocats, et, effectivement, c'est moi qui ai reçu le premier appel de menaces. Il s'agissait d'un client éventuel qui avait appelé un des avocats de notre bureau pour lui demander des conseils au sujet d'une poursuite en justice contre un psychothérapeute, dont le montant était de 4 millions de dollars. Il prétendait que le psychothérapeute l'avait rendu fou. Nous l'avons découragé, et nous nous attendions à ne plus en attendre parler.

Ensuite, il a rappelé. Il a commencé à poser des questions sur l'avocat auquel il avait parlé. Il voulait connaître ses caractères physiques, l'endroit où il habitait, s'il avait une femme, s'il avait un enfant, s'il pouvait le voir. J'ai demandé aux autres secrétaires de contacter l'avocat. Il était à une audience. Nous l'avons contacté et, à sa demande, nous avons retenu le monsieur au téléphone, et nous avons appris qui était le médecin qu'il voyait, et approximativement de quel endroit il venait. C'est alors que le monsieur a raccroché. C'est tout ce que nous avons pu apprendre.

Nous sommes entrés immédiatement en communication avec la police. Nous les avons contactés à Vancouver, nous avons contacté la Gendarmerie royale du Canada, à Burnaby. Nous avons des raisons de croire qu'il se trouvait dans cette région. Nous l'avons contacté dans le secteur de North Vancouver, où se trouvait la maison de l'avocat.

La police de North Vancouver a envoyé immédiatement une voiture de police anonyme, et a commencé une surveillance immédiate de la maison de l'avocat. Sa femme était chez elle et ne savait pas ce qui se passait. Nous ne pouvions pas la rejoindre au téléphone. La ligne était occupée. La police de Burnaby a pris l'affaire en main. Elle ne pouvait pas faire grand-chose à ce moment-là.

Nous sommes entrés en communication avec le psychiatre qui avait traité ce type. Ça faisait 5 ans que cet homme n'avait pas eu de médication ni de traitement. On a appelé l'Association canadienne de la santé mentale. Ils avaient un dossier sur lui: Le psychiatre a dit qu'il était un bâton de dynamite ambulante. S'il nous menaçait, il était sérieux.

[Texte]

We evacuated the office immediately, closed it down, and set up a telephone headquarters at another office. The police were investigating and still trying to pinpoint his location. We heard nothing. We hired a guard the next day. A guard came and sat in the office, and again nothing happened.

Then there were reports the man was going around on a door-to-door basis, knocking on doors in the Shaughnessy district of Vancouver, saying his lawyer—and he named the lawyer—had advised him that rather than sue a psychiatrist he was to go and collect money from the rich people in Vancouver. One of these people was suspicious and called the police. The police had prior knowledge of this man's threatening our office and went to have a chat with him. They have a service in Vancouver called a Car 84 Service, where a psychiatrist is on call at all times and at the disposal of the police. They took with them a psychiatrist. The man surrendered to them. He was not armed at the time. They took him into custody. He spoke to the psychiatrist and he was committed by order in council. The committal was supposed to be for 30 days. They kept him longer than that. He was subsequently released and is under treatment now and is not considered to be a danger.

• 2025

Mr. Fraser: Miss Garbutt, that event, according to your brief, happened in March, 1977.

Miss Garbutt: That is correct.

Mr. Fraser: And you took the call?

Miss Garbutt: Yes.

Mr. Fraser: That was how long after the incident in which your sister died?

Miss Garbutt: One year.

Mr. Fraser: I do not know whether you can answer this question accurately, but I would like you to try. As well as you can, can you tell us whether, in your opinion at least, if this had not happened to your sister you would have taken that call seriously?

Miss Garbutt: No. No, because I had worked in criminal law a long time and I knew that a lot of people—I did not know what a threat meant. But since then I have looked into the matter and I believe that a person—and I have some substantial research in this area, I do not have documentation with me but I have spoken to several psychiatrists and doctors about this and I think it is common sense. Someone makes a threat; they are asking to be stopped. If they are ignored, they are backed into a corner where they have to do something. They have to take some action, and likely as not, they will take it out on the object of their anger. If, in this man's case, it were an employer, it would be he, if it were a finance company who had turned down a loan it would be someone in that company. If it were a collection agency that was calling him up, threatening to foreclose on his house or something like that, he would direct his anger at whoever he had threatened and he would be forced to carry it out to get any attention.

Mr. Fraser: How is my time, Madam Chairman?

[Traduction]

Nous avons évacué immédiatement le bureau, nous l'avons fermé, et nous avons établi un central téléphonique dans un autre bureau. La police continuait son enquête et essayait toujours de déterminer où il était. Nous n'avons rien entendu. Le lendemain, nous avons embauché un garde. Le garde est venu, s'est assis dans le bureau, et rien ne s'est passé.

Ensuite, on a reçu des rapports voulant que l'homme allait de porte en porte, dans le quartier Shaughnessy, de Vancouver, en disant que son avocat—et il nommait l'avocat—lui avait conseillé d'aller recueillir de l'argent chez les gens riches de Vancouver plutôt que de poursuivre un psychiatre. Une de ces personnes ayant des soupçons a appelé la police. Celle-ci, sachant que cet homme avait déjà menacé le bureau, est allée lui parler. Il existe un service à Vancouver appelé *Car 84 Service*, à la disposition de la police et en contact permanent avec un psychiatre. La police est venue accompagnée d'un psychiatre, et l'homme s'est rendu aussitôt; il n'était pas armé. Il a été arrêté. Après avoir parlé au psychiatre, il a été incarcéré sur décret du conseil, pour une durée de trente jours, mais il a été gardé plus longtemps. Par la suite, il a été libéré; il suit actuellement des traitements et n'est plus considéré dangereux.

M. Fraser: Ceci remonte à mars 1977, d'après votre mémoire.

Mlle Garbutt: C'est exact.

M. Fraser: C'est vous qui avez pris le téléphone?

Mlle Garbutt: Oui.

M. Fraser: Combien de temps s'était écoulé depuis l'incident qui a coûté la vie à votre sœur?

Mlle Garbutt: Un an.

M. Fraser: Je ne sais pas si vous pourrez répondre à ma question, mais je vous la pose quand même. Pensez-vous que si cette tragédie n'était pas arrivée à votre sœur, vous auriez pris ce coup de téléphone au sérieux?

Mlle Garbutt: Non, car je ne comprenais pas la gravité de pareilles menaces. Mais depuis lors, j'ai étudié ce problème, j'en ai discuté avec des psychiatres et des médecins. Lorsqu'une personne profère une menace, c'est pour rechercher l'attention. Or, si elle n'obtient pas cette attention, elle est acculée à agir. Dans la plupart des cas, cette personne se défoule sur l'objet de sa colère. Dans le cas qui nous intéresse, cela aurait pu être l'employeur; ou bien, si une société de financement devait refuser un prêt, ce serait un employé de cette société; si une agence de recouvrement se présentait pour saisir sa maison hypothéquée, c'est contre cette personne qu'il dirigerait sa colère; il serait obligé d'exécuter sa menace pour obtenir l'attention qu'il recherche.

M. Fraser: Combien de temps me reste-t-il, madame la présidente?

[Text]

The Vice-Chairman: You have two and a half minutes left.

Mr. Fraser: I would like to ask two questions before my time expires and then I am sure my colleagues would want to ask a question. You have discussed this problem with the police?

Miss Garbutt: Yes, I have.

Mr. Fraser: What has been their reaction to what you have had to say and to the fact that you wanted to bring this matter to the attention of the House of Commons?

Miss Garbutt: They were behind me 100 per cent. They would like to know of every threat issued, direct or indirect. Even if it does not pan out into a case of violence, at least they have something on record and if it is repeated, if someone repeatedly threatens different organizations, they have something to fall back on, and they would like to go out and have a chat with people who threaten.

Mr. Fraser: I have another question, this is the last one because my time is up; it may be that you would want to refer this to Mr. Gibbons, who is with you. The suggestion you make that amendments be made to the Canada Labour Code to deal with this problem I can assure you are taken seriously, but as you are aware, the Canada Labour Code only covers about 10 per cent of all the workers in Canada. It does not cover for instance, the public service. Have you any comments to make—perhaps your counsel can answer this—as to what other steps besides an amendment to this particular Code could be made to set up some sort of security, not just for the employees who are employed within the jurisdiction of the federal government?

• 2030

Miss Garbutt: Yes, I think I would counsel that. I am looking to the federal government for leadership in this direction, and hoping that, should the change be made in the Canada Labour Code, this will act as a catalyst for the provinces.

I have already begun lobbying in the Province of British Columbia. I have contacted the Workmen's Compensation Board and they have indicated that not only do they support this application but they would like to take it up. Being the agency governing employee safety for the provinces, they would like to take it up with the Minister of Labour and the Legislative Assembly on their own.

Also, I would like to say that there are three doctors in Vancouver who are in consultation with the Simon Fraser University Criminology Department. It is in very initial stages right now, but they are contemplating a long-term research project—perhaps extending over the next two years—to deal with the problem of crisis intervention. They have perhaps in mind a system where by the police could phone immediately some crisis intervention centre where they would have a trained person dealing with crisis situations who would immediately come out and assist them.

Mr. Gibbons: If I could just add to that, we feel that an amendment to the Labour Code would be the first step that ought to be taken to establish a duty of care upon the

[Translation]

La vice-présidente: Deux minutes et demie.

M. Fraser: Je vais poser encore deux questions, après quoi je céderai la parole à mes collègues. Vous avez discuté de cette question avec la police?

Mlle Garbutt: Oui.

M. Fraser: Quelle a été leur réaction et que pensent-ils du fait que vous comptiez soumettre ce problème à l'attention de la Chambre des communes?

Mlle Garbutt: Ils m'appuient à 100 p. 100. La police voudrait être mise au courant de toutes les menaces, directes ou indirectes. Même si ces menaces ne se soldent pas par de la violence, cela leur permet de constituer un dossier, et lorsqu'un individu répète ses menaces, cela leur permet, à la vue du dossier, d'aller discuter avec lui.

M. Fraser: J'en arrive à ma dernière question, à laquelle vous aimerez peut-être que M. Gibbons réponde. Je puis vous assurer que nous accordons le plus grand sérieux à votre proposition visant à modifier le Code canadien du travail, de façon à pouvoir faire face à ce problème. Mais vous savez sans doute que le Code du travail ne s'applique qu'à quelque 10 p. 100 de l'ensemble des travailleurs canadiens. Le Code ne s'applique pas, entre autres, à la Fonction publique. Quelles autres mesures, outre un amendement au Code du travail, préconisez-vous en vue d'assurer la sécurité de tous les travailleurs, et non pas seulement de ceux qui relèvent de la compétence fédérale?

Mlle Garbutt: C'est au gouvernement fédéral d'assurer le leadership, et si cette modification est apportée au Code canadien du travail, cela devrait agir comme un catalyseur pour les autres provinces.

J'ai déjà pris certaines mesures en Colombie-Britannique, où j'ai notamment contacté la Commission des accidents du travail, qui m'a assurée appuyer pleinement ma demande, qu'ils aimeraient d'ailleurs poursuivre. Comme cette Commission est chargée de la sécurité des travailleurs dans la province, elle compte en discuter avec le ministre du Travail et l'Assemblée législative.

Par ailleurs, trois médecins de Vancouver ont consulté le département de criminologie de l'Université Simon Fraser. Les discussions en sont à leur début, mais ils envisagent une étude à long terme, qui durerait deux ans peut-être, en vue d'élaborer une technique pour intervenir en cas de crise. On pourrait envisager un système qui permettrait à la police de téléphoner immédiatement à un centre de ce genre qui disposerait de personnel qualifié pour se rendre aussitôt sur place et aider la police.

M. Gibbons: Nous estimons qu'un amendement au Code du travail serait un premier pas à prendre pour imposer aux employeurs l'obligation de veiller à la sécurité des employés

[Texte]

employer to the employee under a circumstance similar to the one that we have been talking about tonight. It would be the first step. Other pieces of federal legislation could be amended to provide the same kind of protection. Here indeed, we would hope that the provincial governments would follow suit, and that the federal government would provide leadership in that regard. Thank you.

The vice-Chairman: Thank you Mr. Fraser.

Mr. Lee, please. Fifteen minutes.

Mr. Lee: Thank you very much, Madam Chairman. Earlier today I had the opportunity of attending with Miss Garbutt in the office of the Minister of Labour, so I am very familiar with what she is presenting to you this evening, and I could commend her request for the member's study.

In a sense, what she is talking about is something in which we in Canada have been, to date, somewhat fortunate. Compared with other countries, we are not really subjected to a lot of violent kinds of terrorism. I have in mind countries like West Germany or Holland where we were watching the incident with the Moluccans.

However, it applies maybe more so to Canada during these periods of economic recession when people are laid off. They feel very, very frustrated and they want to take it out on somebody, and usually it is the company. But the employee of a company is usually caught in the middle, and at present there is no statutory obligation for an employer to counteract a threat or to follow a certain set of procedures. He has to deal with this kind of threat and I think this was clearly demonstrated in Mr. Fraser's questioning when they were talking about the tragic incident that occurred which resulted in the death of Betty's sister.

This morning we met with the Minister of Labour. Miss Garbutt, how do you feel about that hearing? Were you satisfied with the hearing that you had with the Minister of Labour?

Miss Garbutt: Yes, I was very satisfied.

Mr. Fraser: You had better be careful what you say.

Miss Garbutt: In all seriousness, I was very satisfied. I felt that I was well received and was listened to.

Mr. Lee: I do not think my colleague should be so cynical because I do believe she did have a very good hearing this morning and—pardon?

Mr. Rodriguez: She is lucky.

Mr. Lee: Well, this is what we are getting to.

The Vice-Chairman: Please. I wish that those commenting would address the Chair.

Mr. Lee: Sorry about that.

The Minister this morning gave you the undertaking that they would examine the possibility of including this in the amendments, and also the possibility of changing other pieces of federal legislation. Do you feel that that is satisfactory? Is

[Traduction]

dans des cas analogues à ceux dont il a été question ce soir. Ce ne serait qu'un premier pas. D'autres lois fédérales pourraient également être modifiées pour assurer cette protection. Nous espérons d'ailleurs que les autorités provinciales emboîteront le pas après que le gouvernement fédéral aura fait preuve de leadership.

La vice-présidente: Je vous remercie, monsieur Fraser.

Monsieur Lee, vous avez 15 minutes.

M. Lee: Je vous remercie, madame la présidente. J'ai eu l'occasion plus tôt, dans le courant de la journée, de me rendre au bureau du ministre du Travail en compagnie de M^{lle} Garbutt, si bien que je suis parfaitement au courant du dossier qu'elle vous a soumis ce soir, et je vous engage tous vivement à l'examiner attentivement.

De ce point de vue, le Canada a eu beaucoup de chance jusqu'à présent par rapport à ce qui se passe dans d'autres pays où de nombreux actes de terrorisme ont eu lieu. Je pense plus particulièrement à des pays comme l'Allemagne de l'Ouest et les Pays-Bas, qui vient à nouveau de connaître une prise d'otages commise par des Moluquois.

Cependant, cette question devient plus urgente chez nous aussi en période de récession, lorsqu'un nombre important de personnes sont licenciées. Les personnes qui sont très frustrées peuvent éprouver le besoin de se venger et, d'habitude, contre l'entreprise. Or, un employé de pareille entreprise se trouve pris au milieu des deux, alors qu'actuellement l'employeur n'est pas légalement tenu de prendre des mesures en cas de menaces proférées contre un de ses employés. Il est évident que nous devons faire face à cette situation, ainsi que les questions posées par M. Fraser l'ont démontré, alors qu'il parlait du tragique incident qui s'est soldé par la mort de la sœur de Betty.

Ce matin, nous avons donc rencontré le ministre du Travail. Mademoiselle Garbutt, êtes-vous satisfaite de votre entretien avec le ministre?

Mlle Garbutt: Oui, je suis tout à fait satisfaite.

M. Fraser: Faites attention à ce que vous dites.

Mlle Garbutt: Je parle tout à fait sérieusement et je puis vous assurer que j'ai été bien reçue et qu'il m'a écoutée très attentivement.

M. Lee: Je trouve la remarque cynique de mon collègue tout à fait superflue, car elle a effectivement été très bien reçue ce matin.

M. Rodriguez: Elle a bien de la chance.

M. Lee: Voilà justement où nous voulons en venir.

La vice-présidente: Je vous rappelle que c'est à moi que vous devez vous adresser.

M. Lee: Je m'excuse.

Le ministre vous a donc permis ce matin d'étudier la possibilité d'inclure cette disposition dans les amendements et, éventuellement, de modifier d'autres lois fédérales. Êtes-vous satisfaite de cette promesse? Estimez-vous que c'est bien là la voie

[Text]

this the type of approach you would like to see? Obviously, the next stage would be making actual amendments.

• 2035

Miss Garbutt: Yes, I think it is satisfactory. The amendments may take a little time to complete, but at this stage what can I say except that I was very well received and I think the proper care and consideration was given to this brief. This is not an emotional appeal, this is from facts, and I think there is no question that there should be a duty of care on an employer.

Mr. Lee: At the present moment the legislation provides for the situation where if an employee feels that his place of work is unsafe, he or she could leave. Do you feel that the present legislation covers your situation?

Miss Garbutt: No, it does not. I think the first step to be taken would be, perhaps, to define the word "safety" in Part IV of the Labour Code. Section 79 gives a few definitions, but it does not define safety. That section covers duty of employer to carry on his business in a fashion that will not provide a hazard to the safety or health of his employees. The way Part IV of the Code is worded now, it is open to interpretation that the word "hazard" means industrial hazard to do with machinery, to do with the air control, the lighting, those types of factors, but it does not cover real or perceived threats. It might be interpreted that way, but on the other hand, it might be interpreted that it does not include an external hazard.

Mr. Lee: You also suggested that there be some provisions in respect of civil damages. Could you elaborate on that?

Miss Garbutt: Yes, the Committee is no doubt aware that, as executor of my sister's estate, I filed a writ in the Supreme Court of British Columbia on the last day before the limitation date had run out. That writ was filed so that no doors closed behind me. If I found that I was not going to be received properly or not going to be heard with regard to labour legislation, then I did not want the door to close. The damages in that case are very minimal, but supposing we had, say, a 35-year-old man working in an office, he has three or four children and a wife to support. The damages there would be immense and I think the family should have the right to go back to the employer and to carry out whatever action is necessary to provide a strict liability on the employer for any loss of life, injury or damages to personal property.

Mr. Lee: Do you feel, however, that it may be a little bit unfair to an employer to impose, in effect, this kind of procedure on a company?

Miss Garbutt: I would think an employer would welcome this legislation because it would set out clearly his obligation. His obligation is to pick up the telephone, telephone the local police representative and notify his employees unless he is told otherwise.

[Translation]

à suivre? Il faudra maintenant, bien entendu, élaborer ces amendements.

Mlle Garbutt: Je trouve que c'est très bien. Il faudra sans doute du temps pour mettre cet amendement au point. J'apprécie beaucoup le fait d'avoir été aussi bien reçue, et l'attention accordée à ma demande. Celle-ci n'est pas basée sur des sentiments, mais sur des faits. Or, il ne fait pas de doute, à mon avis, que les employeurs doivent avoir l'obligation de veiller à la sécurité de leurs employés.

M. Lee: Actuellement, la loi permet à un employé qui estime être en danger à son lieu de travail de quitter ce travail. À votre avis, ceci s'applique-t-il au cas que vous avez soulevé?

Mlle Garbutt: Je trouve que non. Il faudrait peut-être commencer par définir le mot de sécurité tel qu'il est utilisé dans la partie IV du Code du travail. L'article 79 du Code contient plusieurs définitions, mais aucune définition du mot sécurité. Cet article prévoit notamment que les employeurs doivent organiser le travail de façon à ne pas mettre en danger la sécurité et la santé de leurs employés. Or, le libellé actuel de la partie IV du Code de travail peut donner lieu à différentes interprétations du mot «danger», qui pourrait s'appliquer aux dangers industriels découlant de l'utilisation de machines, à la pollution de l'air, à l'éclairage et à d'autres facteurs de ce genre. Mais cette partie ne traite absolument pas de menaces réelles ou possibles. On pourrait l'interpréter dans ce sens, mais on pourrait tout aussi bien dire qu'elle ne s'applique pas à un danger extérieur.

M. Lee: Vous avez également dit que des dispositions devraient être prises concernant les dommages et intérêts civils. Pourriez-vous nous donner quelques explications à ce sujet?

Mlle Garbutt: Vous savez sans doute qu'en tant qu'exécutrice de la succession de ma sœur, j'ai entamé une procédure devant la Cour suprême de la Colombie-Britannique à la date limite prévue, de façon à n'exclure aucune possibilité d'action, au cas où je n'aurais pas été convenablement reçue à Ottawa, ou qu'on aurait refusé de donner suite à ma demande. Les dommages et intérêts dans un cas comme le mien sont minimes; mais supposons qu'il se soit agi d'un homme de 35 ans ayant à sa charge sa femme et 3 ou 4 enfants. Dans ce cas, les dommages et intérêts auraient été énormes, et c'est pourquoi j'estime que la famille doit avoir le droit de se retourner contre l'employeur et de le poursuivre éventuellement en dommages et intérêts pour perte de vie, blessures ou dommages aux biens personnels.

M. Lee: Ne pensez-vous pas que ce serait injuste d'imposer pareille poursuite à une entreprise?

Mlle Garbutt: Je suis sûre que les employeurs se féliciteront au contraire de pareilles lois, en ce sens qu'elles clarifieraient leurs obligations. Tout ce qu'ils ont à faire en effet, c'est de téléphoner à la police locale et de notifier les employés, à moins qu'on leur dise de ne rien faire.

[Texte]

Mr. Lee: If I could put a question this time to Mr. Gibbons, at the present moment in respect of the duty of care aspect, is there anything for example, in the common law which covers this kind of situation?

Mr. Gibbons: No, there is not. This point has not been litigated in Canada. Betty has two independent briefs from law firms both in Vancouver and Toronto and from their research they could find no case in the Commonwealth. There has been litigation in the United States which has set a duty of care along the lines proposed by Betty, exactly what she proposed. In other words, the duty of care upon an employer under these circumstances in the United States is to notify the police and the persons threatened, in other words, the employees. It is a more rigid and a more stringent standard of care than she is asking for here today.

Mr. Lee: You may not want to answer this question, and I would understand why. Can you advise me as to your feelings in respect of this kind of action or the establishment of this kind of duty of care?

• 2040

Mr. Gibbons: What it would do would be to set out clearly what the employer has to do under these circumstances. It is not a rigorous test at all; all they have to do is contact the police. Once they have done that, then they have met that duty of care or standard of care and they will not be open to subsequent litigation. It is as simple as that. That is why it is welcomed by the employers.

Mr. Lee: All right. How about with respect to the establishment of the junior character of the courts in common law? You may not want to answer that question, and I can fully understand why.

Mr. Gibbons: That is why Betty filed the writ, as I understand it. She does not hope to receive damages from the action, because her sister did not have dependants or anything like that. What she is prepared to do is to take the case through all the courts in the land to establish that standard of care, if she has to do that.

But quite frankly, as a citizen of Canada I do not see why on earth she should be put to that expense. She has been put to enough expense already. I must say she prepared the entire brief and all the legal research and did everything on her own. It was an immense amount of work. She has had input from all facets of the community in Vancouver. I do not see why she should have to go through to the Supreme Court of Canada to establish a new tort, although she is prepared to do it. This amendment she is asking for is not a difficult one to write up or even draft. It is one that seemingly everyone agrees with. It makes good sense. It is accepted by all facets of the community. The amendment should, we hope, come quickly.

Mr. Fraser: It may not even be a new tort.

Mr. Gibbons: It may not even be a new tort, indeed, and as we know, the law of torts is an open-ended area of the law. In fact, just recently there have been torts stated in our courts.

[Traduction]

M. Lee: Je voudrais poser une question à M. Gibbons. Le droit coutumier prévoit-il quelque chose en ce qui concerne cette question?

M. Gibbons: Non, il n'y a rien, et aucun cas de ce genre n'est venu devant les tribunaux au Canada. Betty a obtenu deux mémoires de bureaux d'avocats de Vancouver et de Toronto; malgré leurs recherches, ils n'ont trouvé aucun cas de ce genre dans les pays du Commonwealth. Des procès ont eu lieu aux États-Unis à la suite desquels l'obligation de veiller à la sécurité des employés a été établie, comme Betty vous le demande. Donc, aux États-Unis, les employeurs, dans des cas de ce genre, sont tenus de notifier la police et les personnes menacées, c'est-à-dire les employés. Cette obligation est donc plus stricte que celle qu'elle vous demande.

M. Lee: Si vous ne voulez pas, vous n'êtes pas obligé de répondre. Mais qu'est-ce que vous pensez de cette obligation faite aux employeurs pour assurer la sécurité de leurs employés?

M. Gibbons: On indiquerait ainsi clairement les responsabilités de l'employeur dans de telles circonstances. Ce n'est pas difficile, il lui suffit de communiquer avec la police. En faisant cela, il aura respecté les normes de prudence. C'est aussi simple que cela. C'est pourquoi les employeurs sont tout à fait d'accord.

M. Lee: Très bien. Estimez-vous que la procédure intentée est destinée à redéfinir le rôle des tribunaux inférieurs en common law? Vous ne voudrez peut-être pas répondre à cette question, et je comprends fort bien.

M. Gibbons: C'est pourquoi Betty a déposé un bref, si j'ai bien compris. Elle n'espère pas obtenir des dommages-intérêts, parce que, de toute façon, sa sœur n'avait aucune personne à sa charge. Cependant, si nécessaire, elle est prête à présenter l'affaire devant tous les tribunaux du pays afin d'établir cette norme de prudence.

Cependant, en tant que citoyen du Canada, je ne vois pas pourquoi elle devrait assumer seule cette responsabilité, elle en a déjà fait assez. Elle a elle-même rédigé le mémoire en entier et effectué toutes les recherches de nature juridique. Cela représente un travail énorme. Elle a obtenu la contribution de tous les éléments de la collectivité de Vancouver. Bien qu'elle soit disposée à aller jusque là, je ne vois pas pourquoi elle devrait être tenue de s'adresser à la Cour suprême du Canada pour établir une nouvelle responsabilité. La rédaction de l'amendement qu'elle propose ne pose aucune difficulté. Tout le monde semble d'accord, cela tombe sous le sens. Nous espérons donc que cet amendement sera rapidement adopté.

M. Fraser: Il ne s'agira peut-être même pas d'une nouvelle responsabilité extra-contractuelle.

M. Gibbons: C'est entièrement vrai, et comme nous savons tous, le droit n'est pas fixe en cette matière. En fait, certains tribunaux viennent de rendre des jugements établissant de nouvelles responsabilités récemment.

[Text]

Mr. Lee: Thank you very much, Madam Chairman and Miss Garbutt. Notwithstanding I know my colleagues expressed a bit of cynicism, I want to reiterate that I think she had a very good brief for the Minister of Labour and I am sure the Minister of Labour when he appears before us later on will have more to say about it. He did in fact give an undertaking that they would explore it very seriously, so there is a possibility there will be amendments along this line. Thank you.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Lee. Mr. Rodriguez, please.

Mr. Rodriguez: Thank you, Madam Chairman.

First of all I want to thank Miss Garbutt for doing all this work and coming to the Committee. Very seldom do we have an individual with a particular experience come before a committee. Usually it is groups representing labour, management, or whatever, and so when we have such refreshing honesty in a brief, I can understand the difficulties of members.

You have gone over the bill, I presume.

Miss Garbutt: Yes, we have.

Mr. Rodriguez: Then you must know that the safety committees are not mandatory.

Miss Garbutt: That is correct, I know that.

Mr. Rodriguez: Therefore, in effect, while you are concerned for safety—and I will use the word in terms of this particular situation you have revealed to us—the bill will not necessarily extend to all employees unless it is so changed as to make safety and health committees mandatory.

Miss Garbutt: I am not sure if I can answer that.

Mr. Caccia: Madam Chairman, on a point of order.

The Vice-Chairman: Mr. Caccia, on a point of order.

Mr. Caccia: Perhaps Mr. Rodriguez would like to explain to the members of this Committee what he implied when he said that the honesty of the brief submitted by the witness may cause some difficulties on the part of the members of this Committee.

Mr. Rodriguez: I do not have to answer any of those questions, Madam Chairman. I am here to ask questions. I am not here to answer questions.

Mr. Caccia: Madam Chairman, he certainly better answer that question as to what . . .

Mr. Rodriguez: No. I will be quiet.

Mr. Caccia: . . . he implied by saying that the honesty . . .

Mr. Rodriguez: I refuse to answer.

Mr. Caccia: . . . of the brief submitted by the witness, which we all appreciate, may cause some difficulties on the part of members of this Committee in understanding it.

Mr. Fraser: May I speak on that point?

The Vice-Chairman: Yes, Mr. Fraser.

Mr. Fraser: Madam Chairman, I would hope, given the seriousness of this case and the particular relationship of Miss Garbutt to the person who was killed, that honorable members

[Translation]

M. Lee: Merci beaucoup, madame la présidente et mademoiselle Garbutt. Bien que mes collègues aient fait preuve d'un certain cynisme, je tiens à répéter que le témoin a présenté un mémoire très valable au ministre du Travail, et je suis certain que celui-ci nous en parlera lorsqu'il comparaitra. En fait, il s'est engagé à étudier sérieusement cette proposition, et il est possible qu'il présente des amendements dans ce sens. Merci.

La vice-présidente: Merci, monsieur Lee. Monsieur Rodriguez.

M. Rodriguez: Merci, madame la présidente.

Je tiens tout d'abord à remercier M^{lle} Garbutt d'avoir déployé de tels efforts et d'être venue comparaître devant le Comité. Il est très rare que nous entendions des gens ayant une expérience personnelle à nous raconter. Il s'agit habituellement de groupes représentant les travailleurs, le patronat, ou quoi, que ce soit d'autre, et je comprends qu'une telle franchise pose certains problèmes aux députés.

Vous avez lu le bill, je suppose.

Mlle Garbutt: Oui.

M. Rodriguez: Vous devez donc savoir que les comités de sécurité ne sont pas obligatoires.

Mlle Garbutt: En effet.

M. Rodriguez: Donc, vous savez que la proposition que vous faites à l'égard de la sécurité des employés ne sera pas vraiment mise en pratique, à moins que l'on rende obligatoire la création des comités de sécurité et d'hygiène.

Mlle Garbutt: Je ne sais pas si je puis répondre à votre question.

M. Caccia: Madame la présidente, j'en appelle au Règlement.

La vice-présidente: Monsieur Caccia.

M. Caccia: M. Rodriguez pourrait peut-être nous expliquer pourquoi la franchise des témoins pose des problèmes aux membres du Comité.

M. Rodriguez: Je ne suis pas tenu de répondre à ces questions, madame la présidente, je suis ici pour en poser.

M. Caccia: Madame la présidente, il faut à tout prix qu'il réponde à cette question . . .

M. Rodriguez: Non, je n'y répondrai pas.

M. Caccia: Pourquoi la franchise . . .

M. Rodriguez: Je refuse de répondre.

M. Caccia: . . . du mémoire présenté par le témoin poserait-elle des difficultés aux membres du Comité?

M. Fraser: Puis-je faire des observations à ce sujet?

La vice-présidente: Oui, monsieur Fraser.

M. Fraser: Madame la présidente, étant donné la gravité de cette affaire et le lien de parenté entre M^{lle} Garbutt et la

[Texte]

will do everything they can to refrain from entering into any arguments . . .

Mr. Rodriguez: Right.

Mr. Fraser: . . . and perhaps we could proceed keeping that in mind. Perhaps we could all be careful about what we say to each other.

The Vice-Chairman: Perhaps we could continue, Mr. Rodriguez.

• 2045

Mr. Rodriguez: I am waiting for Miss Garbutt's answer.

Miss Garbutt: As I said, I am not sure that I can answer what you put to me. I do not know if it is in the form of a question or not. I will say that there may be some area that is a little cloudy as to whether or not a Canada safety officer or a safety committee would be directly involved, or whether it would really be a police matter if it became a serious situation.

Mr. Rodriguez: Let me put it another way. The safety and health committees are not mandatory; therefore it is conceivable that there will still be large numbers of employees under the federal jurisdiction that will not have safety and health committees in the workplace. So if your amendments are accepted, it still would not apply. I think these are all excellent suggestions, but they still would not necessarily apply to many employees because the committees are not mandatory.

Mr. Gibbons: Mr. Rodriguez, I could perhaps try to answer that question. I am not certain that I am able to, because I do not have the expertise that you have in this area of labour law.

If a standard of care is in a statute, then that standard of care is clearly written; and if the employer does not meet that standard of care, he can be readily sued and readily taken to task in the courts. Do you understand? He does not have to go to a safety committee or to call a safety officer in. All he has to do is pick up the telephone, phone the police station and tell the police what is happening. Then he has met his duty or standard of care and has fulfilled the requirements of the Code, and he is not obligated to do anything else other than that. Then he can follow the directions of the police department. It just makes good common sense, in my view. It is out of the hands of the safety committee or safety officer.

We do sympathize with your statement that perhaps it ought to be mandatory, but we are not here to comment on that, quite frankly.

Mr. Rodriguez: All right, Madam Chairman. That is the question I had.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Rodriguez. Dr. Halliday, please.

According to the rules of the Committee, questioners on the second round—that is, after the lead speakers from each of the parties—will have ten minutes each.

Mr. Halliday: I just have one brief question, Madam Chairman. I want, first of all, to compliment our two witnesses on the very fine brief they have presented and for the way they have presented it so clearly.

[Traduction]

victime, les députés devraient éviter autant que possible de commencer des discussions . . .

M. Rodriguez: Très bien.

M. Fraser: Nous pourrions peut-être éviter de nous quereller de cette façon.

La vice-présidente: Vous pouvez poursuivre, monsieur Rodriguez.

M. Rodriguez: J'attends la réponse de M^{lle} Garbutt.

Mlle Garbutt: Je répète que je ne suis pas sûre de pouvoir vous répondre. Je dirai seulement qu'on ne sait pas exactement si certaines circonstances entraînent la participation d'agents de sécurité ou de comités de sécurité, ou plutôt de la police, en cas de danger.

M. Rodriguez: Permettez-moi de formuler autrement ma question. On sait que les comités d'hygiène et de sécurité ne sont pas obligatoires; donc, il se peut que ces comités n'existent pas dans bien des lieux de travail. Donc, même si vos amendements sont acceptés, ils ne s'appliqueraient pas à tous les employés. Votre proposition me paraît excellente, mais elle ne s'appliquerait pas nécessairement à tous les employés, parce que les comités, ne sont pas obligatoires.

M. Gibbons: Monsieur Rodriguez, je vais essayer de vous répondre, même si je n'ai pas votre expérience dans le domaine du droit du travail.

Si la loi stipule une norme de prudence et que l'employeur ne la respecte pas, il peut automatiquement être poursuivi devant les tribunaux comprenez-vous? Il n'est pas obligé à ce moment-là de s'adresser à un comité de sécurité ou d'avoir recours à un agent de sécurité. Il lui suffit d'appeler la police et de lui dire ce qui se passe. Ainsi, il aura assumé toutes les responsabilités que lui confère le Code. Il n'a aucune autre obligation. Ensuite, il peut suivre les conseils du poste de police. A mon avis, cela tombe sous le sens. Cela ne relève aucunement du comité de sécurité ou de l'agent de sécurité.

Nous convenons avec vous que ces comités devraient peut-être être obligatoires, mais cela n'a rien à voir avec notre proposition.

M. Rodriguez: Très bien, madame la présidente. C'est la question que j'avais à poser.

Le vice-présidente: Merci, monsieur Rodriguez. Monsieur Halliday, s'il vous plaît.

Selon notre règlement, ceux qui posent des questions au deuxième tour disposeront de 10 minutes chacun.

M. Halliday: J'ai une courte question à poser, madame la présidente. Je tiens tout d'abord à féliciter nos deux témoins de la validité et de la clarté de leur mémoire.

[Text]

Not being skilled in the law, my question may not be a valid one. I am very sympathetic towards the proposal you are making to us here but I think it is possibly too narrow, and my question to you is this: why should provisions such as this not apply to any citizen in Canada, whether an employee or an employer, respecting a given plant? Why should they not apply to any citizen respecting any other citizen that is under a threat? Where a threat is perceived to exist, why should it not be incumbent upon that citizen? Is there any such provision in our present statutes in Canada? If not, why do we not broaden this to include everybody?

Miss Garbutt: I will attempt to answer that, and if I run into problems or if I miss something, I trust that Mr. Gibbons will pick up.

First of all, my reason for coming before this Committee and dealing specifically with the Labour Code is that I think there is a special relationship between an employer and an employee. Very often an employee is encompassed with a threat, or he is threatened by virtue only of his relationship to the employer.

The second part of your question asks if there is not already some law governing a citizen. Should a citizen be obligated to carry out the threat? Socially, yes; legally, no, not at present.

Mr. Gibbons: If I could just interject here, the Criminal Code provides for threatening situations. It is against the law to threaten someone, so a person can be charged with the crime of threatening. That is covered in the Criminal Code. Does that help to answer your question?

As far as other pieces of legislation are concerned . . .

Mr. Halliday: That is only part of it.

Mr. Fraser: What about the obligation to report it?

Mr. Halliday: That is what I am concerned about. Is there an obligation in the Criminal Code for somebody who is aware of that threat to report it?

Mr. Gibbons: Not that I am aware, no.

Mr. Halliday: That is my concern. How is Mr. Fraser in Vancouver or anybody else going to be protected against a threat if they do not have that exact employer-employee relation that we are dealing with here? I think this is great, but I just really feel that it should be broadened to protect all of us in society not just people who are in this specific relationship. I can appreciate Miss Garbutt's differentiation perhaps as being a little bit more special but, nonetheless, I think all Canadians deserve that same kind of protection in all situations.

• 2050

Mr. Gibbons: We sympathize with that concern of yours. It so happens, though, that this situation is not by any means an isolated situation. It arises all the time in Canada where employers know about threats to the company, to employees or to general managers or whatever, and this is perhaps the place to start. Employees, you see, are in a very vulnerable position in this kind of situation, if they are not informed or if the police are not informed and, in that regard, they find them-

[Translation]

N'étant pas un expert en droit, ma question ne sera peut-être pas pertinente. La proposition que vous faites me semble tout à fait valable, mais elle est peut-être trop limitée. Ces dispositions ne devraient-elles pas s'appliquer à tous les citoyens du Canada, qu'ils soient employés ou employeurs? Pourquoi tout citoyen ne devrait-il pas assumer les mêmes responsabilités s'il est au courant d'une menace à l'endroit de l'un de ses concitoyens? Existe-t-il des dispositions de ce genre dans la législation canadienne? Sinon, pourquoi ne pas inclure tout le monde dans votre proposition?

Mlle Garbutt: Je vais essayer de vous répondre, et en cas de difficulté, M. Gibbons pourra venir à mon aide.

Tout d'abord, je suis venue devant de Comité pour vous proposer un amendement au Code du travail précisément parce que j'estime qu'il existe une relation spéciale entre employeurs et employés. Très souvent, la sécurité d'un employé est menacée uniquement parce qu'il se trouve à l'emploi de l'employeur.

Deuxièmement, vous avez demandé si les lois canadiennes déléguaient déjà des responsabilités de ce genre aux citoyens. Du point de vue social oui, mais du point de vue juridique, non.

M. Gibbons: Si vous me permettez d'ajouter quelque chose, le Code criminel y fait allusion. Une personne peut être poursuivie au criminel pour avoir menacé quelqu'un d'autre. C'est donc prévu au Code criminel. Avons-nous répondu à votre question?

Pour ce qui est des autres lois . . .

M. Halliday: Ce n'est qu'un aspect du problème.

M. Fraser: Est-il obligé d'en faire rapport?

M. Halliday: C'est ce qui me préoccupe. En vertu du Code criminel, une personne ayant connaissance d'une menace est-elle obligée d'en faire rapport?

M. Gibbons: A ma connaissance, non.

M. Halliday: C'est ce qui m'inquiète. Comment M. Fraser, de Vancouver, ou n'importe quel citoyen peut-il être protégé s'il ne travaille pour aucun employeur? Vous nous faites une excellente proposition, mais j'estime qu'elle devrait englober tous les membres de la société et non pas seulement ceux visés par cette relation bien précise. La distinction établie par M^{lle} Garbutt est peut-être un peu spéciale, mais néanmoins, j'estime que tous les Canadiens devraient être protégés de la même façon dans toutes les circonstances.

M. Gibbons: Nous comprenons votre préoccupation. Il se trouve toutefois que le cas dont nous vous parlons est loin d'être unique en son genre. Il arrive souvent que des employeurs reçoivent des menaces à l'endroit de la société, des employés de la direction, ou qui que ce soit d'autre, et c'est peut-être là où il faut commencer. Vous voyez, les employés se trouvent dans une position très vulnérable s'ils ne sont pas informés de la menace ou si la police n'est pas avisée. Ils ne

[Texte]

selves in an unique position, a master-servant position, and it is unique.

In this situation her sister was killed, really at the mercy of an employer who exhibited callous disregard for the safety of the employees by, first, not informing the police and, secondly, by misinforming the employees that they were safe, that he had informed the police when, in fact, he had not. It is an absolutely extraordinary situation and that situation is not an infrequent situation and you can understand why.

As she pointed out, the companies are afraid to close down for a day. They will lose money; their business will be disrupted and often as not the threats are vacuous ones and they should be; if they are reported to the police immediately that will be sorted out quickly. It will not result in a loss of business or a loss of work then. But in this situation where it was not reported, there was an attempted hostage-taking incident, two people were shot and one killed; they disrupted the work situation for two days or three days at least. That could have all been avoided if this amendment had been in the Code then.

Miss Garbutt: And may I just expand on the disruption angle. In the books that I have read, they are mostly American medical journals describing crisis situations, one point is made very clear: an individual is put into a crisis situation when he loses control of his own safety. When he is not in control of the situation and does not know what is happening, he goes through a crisis situation. I would suggest that the employees who witnessed the shooting and who were in the building and hiding underneath desks and what not before they could be evacuated, went through a very large, dramatic, crisis situation that probably will take them years to recover from. They were not injured physically but emotionally and mentally they were victims, in a sense, of the crime.

Mr. Halliday: Thanks, Madam Chairman.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Halliday. Mr. Stollery, please, 10 minutes.

Mr. Stollery: Madam Chairman, I want just briefly to thank the witness for coming. In view of the comments by her lawyer, the gentleman, about the cost of pursuing this matter, it occurred to me that the members of the Committee might entertain and you, Madam Chairman—I am not quite certain what the procedure is—if the Committee could not pay for Miss Garbutt's ticket from Vancouver both ways. I think that would be a most suitable gesture by the Committee. I am sure there have been many more expenses than that but I think that is something that we, who have heard people with far less things to say to us, should entertain. So, Madam Chairman, the fact is, I do not have a question.

The Vice-Chairman: I would like to entertain a motion, Mr. Stollery, if you would like to move that.

Mr. Stollery: I would move . . .

Mr. Fraser: I will second that.

Mr. Stollery: . . . that the expenses of Miss Garbutt be paid . . .

[Traduction]

retrouvent donc dans une position unique, parce qu'ils sont au service de quelqu'un d'autre.

Dans le cas qui nous occupe, sa sœur a été tuée parce que l'employeur ne s'est nullement préoccupé de la sécurité de ses employés, étant donné, premièrement, qu'il n'a pas informé la police et, deuxièmement, qu'il a menti en fait à ses employés en prétendant l'avoir fait. C'est une situation tout à fait spéciale, mais elle n'est pas rare.

Comme M^{lle} Garbutt l'a dit, les sociétés ne veulent pas fermer leurs portes, ne fût-ce qu'une journée. Elles craignent de perdre de l'argent, de perdre des clients. Très souvent, ces menaces ne sont pas réelles, mais la police pourrait s'en assurer immédiatement si on l'avertissait. A ce moment-là, il n'y aura aucune perte de clientèle ou d'argent. Mais dans ce cas-ci, la police n'a pas été avisée, et cet homme a essayé de prendre des otages, il a tué une personne et en a blessé une autre. Le travail en a certainement souffert pendant deux ou trois jours au moins. On aurait pu éviter tout cela si le Code avait déjà été modifié.

Mlle Garbutt: J'aimerais parler plus longtemps de cet aspect. Tous les livres que j'ai lus, pour la plupart des revues médicales des États-Unis, signalent qu'une personne se trouve en état de crise lorsqu'elle ne peut plus exercer de contrôle sur sa sécurité. Lorsqu'une personne n'exerce plus ce contrôle et qu'elle ne sait pas ce qui se passe, elle se trouve en état de crise. Je crois que les employés qui ont été témoins de la fusillade et qui ont dû se terrer sous des bureaux, avant que l'édifice ne soit évacué, ont subi un choc terrible qui prendra probablement des années à se dissiper. Ils n'ont pas été blessés physiquement, mais émotivement et mentalement, ils ont aussi été des victimes de ce crime.

M. Halliday: Merci, madame la présidente.

La vice-présidente: Merci, monsieur Halliday. Monsieur Stollery, dix minutes.

M. Stollery: Madame la présidente, je tiens à remercier le témoin d'être venu comparaître. L'avocat qui l'accompagne a fait allusion aux frais qu'elle a dû assumer; il me semble que l'on pourrait rembourser le prix du billet de M^{lle} Garbutt. J'estime que c'est tout à fait approprié. Je suis sûr qu'elle a eu d'autres frais, mais il me semble que nous devrions envisager de lui rembourser au moins son billet, étant donné que nous l'avons fait déjà pour des témoins qui avaient bien moins de choses à nous dire. C'est tout ce que j'avais à dire, madame la présidente, je n'ai pas de question à poser.

La vice-présidente: Je puis recevoir votre motion, monsieur Stollery . . .

M. Stollery: Je propose . . .

M. Fraser: J'appuie la motion.

M. Stollery: Que les frais de M^{lle} Garbutt . . .

[Text]

The Vice-Chairman: If I may suggest, reasonable travelling and living expenses for Miss Garbutt and her lawyer.

Mr. Stollery: I will follow your excellent advice, Madam Chairman, seconded by Mr. Fraser.

Motion agreed to.

Miss Garbutt: Thank you very much.

The Vice-Chairman: Is that all, Mr. Stollery?

Mr. Stollery: Thank you, Madam Chairman.

The Vice-Chairman: Thank you very much. Mr. Friesen, please, you have 10 minutes.

• 2055

Mr. Friesen: Thank you Madam Chairman. I remember Miss Garbutt's case very well and the trauma that was involved in it, partly because I remember the incident itself. It struck me very forcibly at the time.

Your presentation deals largely with the business relationships that are involved, but in today's society there are many cases in which domestic unrest is brought with the employees to work, so these kinds of traumata could be multiplied many times—the irate husband, the irate wife, and so forth. Cannot you foresee that possibly the employer becomes really a paternalistic organization looking after its employees? There could be a time when there is no end to the kinds of troubles that the employee is confronted with because of other extraneous—to the job—relationships, over which the employer has no control. Do you follow me?

Miss Garbutt: Yes, I understand your theories and I agree that that is something that might be considered perhaps by another committee. I do not believe the Standing Committee on Labour should be involved in discussions of domestic quarrels. I think perhaps someone else could look into that area. I do not feel qualified to answer that question.

Mr. Friesen: Really, all I am saying is that in this particular case it was a super-irate employee who had a cause to right with his past employers, and therefore made threats. But it does not have to be that kind of reason for threats to come over the phone. It could be the eternal triangle, it could be anything.

Miss Garbutt: No, but I repeat that there is a special relationship between an employer and an employee. The employer is the boss. He has control of the situation. Let us give the decision to the employees if they want to risk their lives or not. Or they may not be risking their lives; they just may be risking a danger.

Mr. Friesen: The second thing that strikes me in your testimony is that this man was out on the street fairly soon, was he not, after psychiatric treatment? How long did you say he was under treatment?

Miss Garbutt: I am sorry, which man?

Mr. Friesen: The man who shot . . .

Mr. Gibbons: No, that was a different example.

Mr. Friesen: That was a different example. Okay.

[Translation]

La vice-présidente: Si vous me permettez, que l'on rembourse les frais de déplacement et de séjour de M^{lle} Garbutt et de son avocat.

M. Stollery: Je suis votre excellent conseil, madame la présidente, appuyé par M. Fraser.

La motion est adoptée.

Mlle Garbutt: Merci beaucoup.

La vice-présidente: Est-ce tout, monsieur Stollery?

M. Stollery: Merci, madame la présidente.

La vice-présidente: Merci beaucoup. Monsieur Friesen, vous avez dix minutes.

M. Friesen: Merci, madame la présidente. Je me souviens fort bien de cet incident tragique, car il m'avait beaucoup frappé.

Votre exposé porte surtout sur la situation d'un employé, mais à notre époque, les problèmes conjugaux des employés peuvent aussi créer des situations de ce genre. D'après vous, se peut-il que ces sociétés soient obligées d'adopter une attitude paternaliste et de s'occuper de tous leurs employés? Les causes des problèmes auxquels peut faire face un employé sont illimitées et il se peut qu'elles n'aient rien à voir avec son emploi et que l'employeur ne puisse absolument rien y faire. Comprenez-vous ce que je veux dire?

Mlle Garbutt: Oui, et je conviens que cet aspect devrait être étudié peut-être par un autre comité. Je ne crois pas que le Comité permanent du travail devrait discuter des querelles de ménage. Peut-être que quelqu'un d'autre pourrait étudier la question; je ne me sens pas apte à répondre à votre question.

M. Friesen: Je veux dire tout simplement que, dans le cas qui nous occupe, il s'agissait d'un employé furieux contre son ancien employeur. Mais une personne peut proférer des menaces au téléphone pour toutes sortes d'autres raisons, peut-être l'éternel triangle, n'importe quoi.

Mlle Garbutt: Oui, mais je répète que la relation existant entre un employeur et un employé est tout à fait spéciale. L'employeur est le patron, c'est lui qui exerce un contrôle sur la situation. Permettons aux employés de décider s'ils veulent ou non risquer leur vie. Il se peut que leur vie ne soit pas vraiment en danger, mais qu'elle puisse le devenir.

M. Friesen: La deuxième chose qui m'a frappé, c'est que cet homme a été libéré assez rapidement après avoir subi des traitements psychiatriques, n'est-ce pas? Combien de temps a duré son traitement?

Mlle Garbutt: Excusez-moi, mais de qui parlez-vous?

M. Friesen: Le responsable de la fusillade . . .

M. Gibbons: Non, il s'agissait d'un autre exemple.

M. Friesen: Très bien.

[Texte]

Mr. Gibbons: That was another example contained in the brief, outlining another case altogether as an example of another incident.

Mr. Friesen: What bothers me in many of these cases is that the sickness has been developing for 30 years, and the cure comes about in about two months. Have you looked into that at all?

Miss Garbutt: Yes. We will just clear it up. The man who was released in 45 days was not the man who shot my sister.

Mr. Friesen: Okay.

Miss Garbutt: The man who shot my sister is suffering from a disease of the mind. Four psychiatrists testified at the murder trial in the Supreme Court of British Columbia. He was convicted of murder at the trial. At the sentencing the Crown asked for the maximum 20 years before eligibility for parole. They called a doctor—I believe it was Dr. Stevenson—who said, 10 years from now this man will be essentially as we have him today; I doubt very much that he will be on the street in the near future.

Mr. Friesen: That is a comfort. Thank you.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Friesen.

I have no more questioners on my list so I would like to thank Miss Garbutt on behalf of our Committee and to say we regret very, very much the circumstances under which you appear. They are very tragic. We would like to thank you most warmly for the effort you have put into this and thank you for your efforts on behalf of the concerned citizens of Canada. Thank you for coming.

Some hon. Members: Hear, hear!

A short recess.

• 2100

The Vice-Chairman: We will now revert to our original agenda.

Appearing before us tonight we have the Hon. John Munro, Minister of Labour, and his officials: Mr. T. M. Eberlee, Deputy Minister; Mr. H. L. Laframboise, Assistant Deputy Minister, Research and Program Development; Mr. W. P. Kelly, Assistant Deputy Minister, Federal Mediation and Conciliation Service; Mr. C. R. Scott, Chairman, Special Co-ordination Group; Mr. R. H. Elfstrom, Director, Occupational Safety and Health Branch; Mr. R. D. Clarke, Director, Conditions of Work Branch; Mr. Marc Lapointe, Chairman, Canada Labour Relations Board; and Mr. James Dorsey, Co-Chairman, Canada Labour Relations Board.

I believe the Minister has a statement for us.

Hon. John Carr Munro (Minister of Labour): Mr. Guy Demers is also here, Madam Chairman. He is Director of Mediation and Conciliation.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Minister. May we have your statement, please.

Mr. Munro: Thank you, Madam Chairman, and members of the Committee. To assist in terms of speed, I wonder if it might be agreeable to distribute copies of my remarks. Some

[Traduction]

M. Gibbons: C'est un autre exemple que l'on vous a donné dans notre mémoire.

M. Friesen: Ce qui m'ennuie, c'est que dans bien des cas, la maladie évolue pendant 30 ans et que la guérison dure à peu près deux mois. Avez-vous étudié cette question?

Mlle Garbutt: Oui. Mais je voudrais rétablir les faits; celui qui a été libéré 45 jours plus tard n'est pas celui qui a tué ma sœur.

M. Friesen: Très bien.

Mlle Garbutt: L'homme qui a tué ma sœur souffrait d'une maladie mentale. Quatre psychiatres ont témoigné lors du procès devant la Cour suprême de la Colombie-Britannique. Cet homme a été déclaré coupable de meurtre. La Couronne a demandé qu'il ne puisse être mis en libération conditionnelle avant 20 ans. Un médecin qui a témoigné, je crois qu'il s'agissait du Dr Stevenson, a déclaré que cet homme ne serait pas mieux dans 10 ans, et je doute fort qu'on le libère bientôt.

M. Friesen: C'est réconfortant. Merci.

La vice-présidente: Merci, monsieur Friesen.

Je n'ai pas d'autres noms sur ma liste, j'aimerais donc remercier M^{lle} Garbutt et lui dire que nous sommes extrêmement désolés de l'incident dont elle est venue nous parler. C'est vraiment tragique. Nous tenons à vous remercier des efforts que vous avez déployés, et ce, au nom de tous les citoyens du Canada. Merci d'être venue.

Des voix: Bravo!

... Courte pause.

La vice-présidente: Nous revenons maintenant à notre ordre du jour.

Nous accueillons ce soir l'honorable John Munro, ministre du Travail, et ses collaborateurs: T. M. Eberlee, sous-ministre, M. H. L. Laframboise, sous-ministre adjoint, recherches et élaboration des programmes; M. W. P. Kelly, sous-ministre adjoint, service fédéral de médiation et de conciliation; M. C. R. Scott, président du groupe spécial de coordination; M. R. H. Elfstrom, directeur de la sécurité et de l'hygiène du travail; M. R. D. Clarke, directeur des conditions de travail; M. Marc Lapointe, président du Conseil canadien des relations du travail; et M. James Dorsey, co-président du Conseil canadien des relations du travail.

Je crois que le ministre a une déclaration à faire.

L'honorable John Carr Munro (ministre du Travail): M. Guy Demers, directeur de la médiation et de la conciliation, m'accompagne aussi, madame la présidente.

La vice-présidente: Merci, monsieur le ministre. Nous vous écoutons.

M. Munro: Merci, madame la présidente et messieurs les membres du Comité. Pour pouvoir aller plus rapidement, je vais faire distribuer des exemplaires de ma déclaration, afin

[Text]

members may wish to take them home with them with a view to their consideration of the clause by clause next week and any amendments they might have. Then permit me to go rather quickly through them.

I believe all members of the Committee now have the remarks.

During the last eight weeks, the Committee has received and has heard some 13 presentations on Bill C-8. These presentations gave you the opportunity to study the views of the two major participants in our industrial relations system—employees and employers. Views on working conditions, on the collective bargaining process, on safety and health and on the role of government in industrial relations have been expressed.

I am sure we have all carefully noted their comments, although quite frankly the government is not surprised at the trust of these presentations. We are not, for example, surprised that the employer groups oppose amendments that would facilitate the certification process. Nor were we surprised that employee groups consider the same amendments to be fundamentally important to the trade union movement in Canada.

Governments frequently find themselves caught between opposing arguments. It almost seems that what one side approves the other side opposes. For example, amendments perceived as representing advantages for one group result in condemnation as too much government interference. Condemning groups, however, are quick to ask for government intervention if it is to their own advantage.

As a result, Mr. Chairman, these presentations provide an opportunity to view first the central problem a government faces when drafting labour legislation: how to balance the interests of workers with those of employers and, indeed, those of the country as a whole. It is not an easy task but it is, nevertheless, the task to which the objectives of Bill C-8 aspire.

Everyone cannot be pleased with all parts of the bill. The objective is balance; the fairest possible deal for everyone.

The bill is based on certain principles that the government believes in and supports, the most important of which is that workers have the right to the best possible work environment our economy currently can provide. This means that workers should not have to work in environments endangering safety and health; it means that the disparity between the working conditions of the organized and unorganized can be, and should be, narrowed; it means that administrative obstacles and the faulty wording of existing legislation be removed; it means that one new holiday be added to the statutory list of holidays; it means that unions be responsible to their memberships.

These are the concerns of the proposals that are before us now. I am confident the principles that gave spirit and direc-

[Translation]

que les députés puissent la consulter avant l'étude du bill article par article la semaine prochaine. Vous me permettez donc de la lire assez rapidement.

Je crois que tous les membres du Comité en ont un exemplaire.

Au cours des huit dernières semaines le comité a reçu et entendu 13 mémoires sur le Bill C-8. Ces mémoires vous ont donné l'occasion de connaître les vues des deux principaux groupes qui participent à notre système de relations industrielles, les employés et les employeurs. Vous avez entendu leurs vues sur les conditions de travail, sur le processus de la négociation collective, sur la sécurité et l'hygiène du travail et sur le rôle du gouvernement dans les relations industrielles.

Je suis sûr que nous avons tous bien pris note de leurs commentaires bien que, en toute franchise, le gouvernement ne soit pas surpris de l'orientation de ces commentaires. Par exemple, nous ne sommes pas surpris d'apprendre que les employeurs s'opposent aux modifications qui faciliteraient le processus de l'accréditation. Nous ne sommes pas surpris non plus de voir que les employés considèrent que ces modifications revêtent une importance fondamentale pour le mouvement syndical du Canada.

Les gouvernements se trouvent souvent pris entre deux feux. On pourrait parfois croire que ce qu'un côté approuve, l'autre va le désapprouver. Par exemple, les modifications vues comme étant avantageuses pour un groupe sont critiquées parce qu'elles facilitent trop l'intervention publique. Ceux qui formulent ces critiques sont cependant les premiers à demander l'aide du gouvernement quand cela est à leur propre avantage.

Par conséquent, monsieur le président, ces mémoires vous donnent l'occasion de voir de façon directe à quel problème central fait face un gouvernement quand il rédige une loi sur le travail—comment équilibrer les intérêts des travailleurs et ceux des employeurs et même ceux de tout le pays. Il ne s'agit pas d'une tâche facile, mais c'est néanmoins cette tâche que cherche à accomplir le Bill C-8.

On ne peut espérer que tout le monde sera satisfait de tous les articles du Bill. Nous avons plutôt cherché à établir un certain équilibre de façon aussi juste que possible pour tout le monde.

Le Bill repose sur certains principes dans lesquels le gouvernement croit et qu'il appuie, dont le plus important est le droit des travailleurs au meilleur milieu de travail que notre économie peut actuellement assurer. Cela signifie que les travailleurs ne devraient pas travailler dans un milieu qui met en danger leur sécurité et leur santé; cela signifie que la disparité entre les conditions de travail des employés syndiqués et non syndiqués peut et devrait être réduite; cela signifie que les obstacles administratifs et que la phraséologie inappropriée des lois en vigueur devraient être éliminés; cela signifie qu'un autre jour férié devrait être ajouté à la liste des congés et que les syndicats doivent rendre compte de leurs activités à leurs membres.

Voilà l'objet des propositions dont vous avez été saisis. Je suis sûr que les principes sur lesquels repose ce Bill sont

[Texte]

tion to the drafting of this bill are shared by members of the other political parties represented in this room.

• 2105

I do realize the difficulty in assessing this proposed legislation. Deciphering legal language is bad enough, but when the language is about federal industrial relations, something almost as equally esoteric, the problem demands our best effort.

I am pleased by the amount of work all of you have devoted to the examination of this bill, and, if I may be permitted, Mr. Chairman, I would like to commend in particular the representations, the questions and the comments of the honourable member for Vancouver South, my friend, John Fraser, the Official Opposition spokesman.

As a result of these proceedings, however, there are a number of provisions in the bill which may be unclear as to intent and effect. I would like, Mr. Chairman, to spend the remainder of my time elaborating on and clarifying those provisions that may be creating the most difficulty.

For instance, a belief seems to exist that the proposed amendments to Part III of the Canada Labour Code will interfere with the collective bargaining process. The principal argument used is that the new minimum standards will upset provisions contained in existing collective agreements. In view of the fact that the proposed amendment will establish standards already in effect in the organized sector, this criticism is not justified. The proposed amendments are intended to impact on the unorganized workers in federal industries, which today make up approximately 53 per cent of the federal labour force.

The setting of minimum standards and their adjustment to reflect changing social and economic realities is a responsibility that governments cannot shirk. The proposed amendments to Part III are an attempt by the government to fulfil its responsibility to workers under its jurisdiction.

Hours of work: There is general confusion with respect to the purpose of Clause 6 dealing with averaging hours of work and the modified work week, respectively. The grains industry specifically has raised concerns that the two proposed sections will prohibit or restrict averaging hours of work. There is nothing in either of these two proposed sections that warrants this degree of concern. Under the existing act, it is possible to average hours and then simply report afterwards that this has taken place. Proposed Section 29.1 does not restrict the employer's prerogative to adopt an averaging scheme in industries where work is irregularly distributed.

The charge that the new provision will create a paper nightmare is unfounded. Under the proposed amendments, it will be necessary to apply for, and receive, permission from the Minister of Labour before longer hours can be scheduled.

My officials estimate that applications for averaging will be processed within one day of receipt.

[Traduction]

également reconnus par les membres des autres partis politiques représentés dans cette pièce.

Je me rends compte de la difficulté que pose l'évaluation de ce projet de loi. Il n'est déjà pas facile de décortiquer le langage juridique et quand ce langage porte sur les relations industrielles fédérales, un domaine pour le moins ésotérique, le problème exige tous nos efforts.

Je suis toutefois heureux de voir la somme de travail que vous avez tous consacrée à l'étude de ce Bill et si vous me le permettez, monsieur le président, j'aimerais féliciter de façon particulière l'honorable député de Vancouver-Sud et porte-parole de l'opposition officielle, mon ami John Fraser, pour ses interventions, questions et commentaires.

Après ces délibérations, toutefois, le but et l'effet d'un certain nombre des dispositions du Bill peuvent paraître obscurs. J'aimerais donc, monsieur le président, consacrer le reste du temps à ma disposition à développer et préciser les dispositions qui peuvent poser le plus de problèmes.

Par exemple, on semble croire que les modifications proposées à la Partie III du Code canadien du travail nuiront au processus de la négociation collective. Le principal argument que l'on formule à cet égard est que les nouvelles normes minimales vont entrer en conflit avec les dispositions des conventions collectives déjà en vigueur. Étant donné que les modifications proposées établissent des normes qui sont déjà appliquées par le secteur syndiqué, cette critique n'est pas fondée. Les modifications proposées visent les travailleurs non syndiqués des industries fédérales, ce qui peut représenter aujourd'hui environ 53 p. 100 de la main-d'œuvre fédérale.

L'établissement de normes minimales et leur adaptation aux situations sociales et économiques en constante évolution constituent une responsabilité à laquelle ne peuvent se soustraire les gouvernements. Par les modifications proposées à la Partie III, le gouvernement cherche à s'acquitter de sa responsabilité envers les travailleurs qui relèvent de sa juridiction.

Durée du travail: On ne semble pas très bien comprendre le but de l'article 6 du Bill (les articles 29.1 et 29.2 qui portent sur la moyenne des heures de travail et la semaine de travail modifiée respectivement). L'industrie du grain en particulier craint que les deux articles proposés vont interdire ou restreindre l'établissement d'une moyenne d'heures de travail. Rien dans ces deux articles ne permet de croire cela. En vertu de la Loi actuelle, il est possible d'établir une moyenne des heures de travail et de faire rapport de la chose par la suite. L'article 29.1 n'empêche pas l'employeur d'établir des moyennes dans les industries où le travail est réparti de façon irrégulière.

La crainte que la nouvelle disposition occasionne trop de travail de paperasserie n'est pas plus fondée. En vertu des modifications proposées, il faudra demander et recevoir la permission du ministre du Travail avant de pouvoir autoriser des heures prolongées de travail.

Les hauts fonctionnaires du Ministère prévoient que les demandes de moyennes pourront être traitées dans un délai d'un jour.

[Text]

Proposed Section 29.2 deals with modified work schedules. Under existing legislation, employers are normally required to pay employees overtime rates of pay after eight hours per day and/or forty hours per week. Proposed Section 29.2 would permit the Minister of Labour to authorize standard hours of work other than eight and forty to be worked. Permits will be issued only in cases where the employer *and the employees* indicate they endorse a modified work schedule.

The government believes that these amendments will keep the Canada Labour Code in pace with changing social attitudes toward hours of work. Employers and employees across the country have begun to acknowledge that work schedules other than eight per day and forty per week may provide increased economic and social benefits for both parties. Flex-time, the compressed workweek and unstructured hours of work are becoming more commonplace.

Sick leave: The intent of this provision is to provide a minimal amount of job security to employees who are off work because of sickness or injury. During the course of these Committee hearings concern has been expressed that this provision will result in chronic absenteeism and added cost to the employer. We do not believe this to be the case. Abuse is unlikely because leave will be without pay unless authorized by the employer. The intent of this provision is primarily to give job protection to unorganized workers when they are ill for extended periods.

Managerial and professional inclusion: Concern has been expressed with regard to Clause 2, proposed subsection 27(3), extending the protection of Part III to managerial and professional employees. Under the terms of this proposed subsection, managers and professionals will continue to be exempted from regulations governing hours of work but henceforth will have statutory protection regarding vacations, general holidays, termination and severance benefits. This amendment acknowledges that managers and professionals, in as much as they are employees of the employer, should have statutory rights to basic labour standards. These rights are now denied in only two jurisdictions in Canada; The federal jurisdiction and the provincial jurisdiction in British Columbia.

• 2110

Unjust dismissal: The intent of this provision is to provide employees not represented by a union, including managers and professionals, with the right to appeal against arbitrary dismissal—protection the government believes to be a fundamental right of workers and already a part of all collective agreements. Numerous criticisms of this protection have been raised, including the charge that it will be frivolously used, and establish a costly arbitration mechanism. Much of this criticism is the result of misunderstanding as to what is being proposed.

[Translation]

L'article 29.2 du bill porte sur les horaires de travail modifiés. En vertu de la loi en vigueur, les employeurs doivent normalement payer des taux de surtemps après huit heures de travail par jour ou quarante heures par semaine. L'article 29.2 permet au ministre du Travail d'autoriser des heures normales de travail autres que la journée de huit heures et la semaine de quarante heures. Ces permis ne seront accordés que lorsque l'employeur et les employés indiqueront qu'ils appuient l'horaire de travail modifié.

Le gouvernement croit que ces modifications permettront au Code canadien du travail de suivre de près l'évolution des attitudes sociales envers les heures de travail. Les employeurs et les employés de tout le pays commencent à reconnaître que les horaires de travail autres que la journée de huit heures et la semaine de quarante heures peuvent comporter des avantages économiques et sociaux pour les deux parties. Les horaires variables, la semaine de travail comprimée et l'absence de structure pour les heures de travail sont de plus en plus courants.

Congé de maladie: Cette disposition accorde un montant minimal de sécurité d'emploi aux employés qui sont absents en raison de maladies ou de blessures. Au cours de ces réunions du comité, on s'est dit préoccupé du fait que cette disposition encouragera l'absentéisme chronique et entraînera des coûts plus élevés pour l'employeur. Nous ne croyons pas qu'il en soit ainsi. Il est peu probable qu'il y ait des abus, car les congés seront *sans traitement*, sauf indication contraire de la part de l'employeur. Cette disposition a pour objet principal d'accorder une certaine protection d'emploi aux employés non syndiqués lorsqu'ils sont malades pendant une période prolongée.

Inclusion des cadres et des membres de professions libérales: On semble préoccupé au sujet de l'article 2, paragraphe 27(3) qui étend la protection offerte en vertu de la Partie III aux cadres et aux membres de professions libérales. Au terme de cet article, les cadres et les membres de professions libérales continueront à être exemptés du Règlement régissant les heures de travail, mais seront protégés au chapitre des congés, des jours fériés, des indemnités de départ et de cessation d'emploi. Cette modification reconnaît qu'à condition qu'ils soient employés par un employeur, les cadres et les membres de professions libérales ont droit à être traités selon les normes fondamentales du travail. Ces droits leur sont actuellement refusés par seulement deux gouvernements canadiens, à savoir le gouvernement fédéral et la Colombie-Britannique.

Congédiement injuste: Cette disposition fournit aux employés qui ne sont pas représentés par un syndicat, y compris les cadres et les membres de professions libérales, un droit d'appel contre tout congédiement arbitraire; ce droit assure une protection dont, selon le gouvernement, tous les travailleurs doivent bénéficier et qui figure également dans toutes les conventions collectives. Cette protection a fait l'objet de nombreuses critiques; en effet, on prétend, entre autres choses, qu'elle sera employée à tort et qu'elle rendra plus cher le processus d'arbitrage. Beaucoup de ces critiques sont attribuables au fait que l'on n'a pas compris ce qui est proposé.

[Texte]

Undoubtedly there will be certain costs involved but their sum will not be unreasonable, especially in view of the fundamental right that is being protected. The arbitration process outlined in the amendment will allow workers to appeal to Labour Canada if they feel they have been unjustly dismissed. If the matter cannot be resolved by a labour affairs officer of the department, the matter will be referred to the Minister of Labour who will then decide whether the case should be referred to an adjudicator.

The experience of the United Kingdom indicates that 50 per cent of all complaints received are resolved at the departmental official stage. The adjudication process has been designed to follow the relatively informal pattern set by arbitrations arising out of collective agreements. Persons who have arbitral experience in the private sector will be utilized. Whenever possible arbitration hearings will take place in the community where the dispute arises to lessen the cost of adjudication.

This concludes my remarks on Part III of the code. I would now like to spend the next few minutes clarifying one of the proposed amendments to Part IV of the Code, dealing with safety and health.

Employers and employees generally agree that the workplace must be made as safe and as healthy as possible. The identification and control of safety and health hazards is becoming more difficult and can no longer remain the sole responsibility of employers. Employees must have an input in decisions regarding their work environment; at the very least, workers must be given some say regarding their own personal safety and health without fear of reprisal.

Refusal to work in face of imminent danger: From the government's point of view a failure to pass Clause 35 would be regrettable. The amendment would provide workers with the right to refuse work where there is reasonable belief that there is imminent danger to their health or safety. Imminent danger does not include dangers that are normally associated with a particular occupation. For example, a window cleaner could not refuse to work merely on the basis that his occupation is risky—although, of course, he could refuse at a particular point to work on a platform which he believed was likely to fall because of frayed rope or cable.

Employees who decide that their safety or health is imminently endangered must report this to their employer who is then required to immediately investigate the report in the presence of the employee, a member of the safety committee or the employee's chosen representative where no safety committee exists.

If after the initial investigation, the situation has not been improved and the worker involved has reasonable grounds to believe that danger still exists, the employee may continue to refuse to work providing he or she reports immediately to a Labour Canada safety officer.

Upon receipt of this report the safety officer will immediately investigate the matter in the presence of the employer and the employee and decide whether imminent danger exists. If

[Traduction]

Il ne fait aucun doute qu'il y aura certains coûts à assumer, mais ils seront raisonnables, particulièrement si l'on tient compte du droit fondamental qui est protégé. Le processus d'arbitrage exposé dans la modification permettra aux travailleurs d'en appeler à Travail Canada s'ils estiment avoir été injustement congédiés. Si la question ne peut être réglée par un agent des affaires du travail du Ministère, elle sera transmise au ministre du Travail qui déterminera alors si le cas devrait être transmis à un arbitre.

L'expérience du Royaume-Uni dans ce domaine révèle que cinquante pour cent de toutes les plaintes reçues sont réglées au palier de l'agent ministériel. Le processus d'arbitrage suivra le modèle relativement souple des décisions arbitrales découlant des conventions collectives. On aura recours à des personnes qui ont l'expérience de l'arbitrage dans le secteur privé. Autant que possible, les audiences d'arbitrage auront lieu dans la collectivité où est survenu le différend afin de réduire les frais.

C'est ainsi que se terminent mes observations sur la Partie III du Code. J'aimerais maintenant, dans les quelques minutes qui suivent, éclaircir l'une des modifications proposées à la Partie IV du Code sur l'hygiène et la sécurité.

Les employeurs et les employés s'entendent généralement pour dire que le lieu de travail doit être aussi sûr et aussi sain que possible. Il est de plus en plus difficile de déceler et de maîtriser les dangers à la sécurité et à l'hygiène et la responsabilité de cette tâche ne peut plus être assumée par les employeurs uniquement. Les employés eux aussi doivent pouvoir participer aux décisions qui concernent leur milieu de travail; ils doivent au moins pouvoir donner leur avis sans crainte de représailles quand c'est leur santé et leur sécurité qui sont en cause.

Refus de travailler en cas de danger imminent: Le gouvernement est d'avis qu'il serait regrettable que l'article 35 ne soit pas adopté. La modification accorderait aux travailleurs le droit de refuser de travailler lorsqu'ils ont des raisons de croire que leur santé ou leur sécurité sont menacées. Les dangers imminents ne comprennent pas ceux qui sont normalement liés à un emploi. Par exemple, un laveur de vitres ne pourrait pas refuser de travailler simplement parce que son métier est dangereux; toutefois, il peut refuser de travailler sur une plateforme qui, d'après lui, risque de tomber parce que les cordes ou les câbles qui la retiennent sont usés.

Les employés qui décident que leur santé ou leur sécurité est exposée à un danger imminent doivent le signaler à leur employeur qui est alors tenu d'enquêter immédiatement sur la question en la présence de l'employé, d'un membre du comité de sécurité ou du représentant que l'employé aura désigné, s'il n'existe pas de comité de sécurité.

Si après l'enquête initiale, la situation n'a pas été corrigée et si l'employé intéressé a des raisons de croire qu'elle existe encore, ce dernier peut continuer de refuser de travailler à condition qu'il fasse immédiatement rapport de la situation à un agent de sécurité de Travail Canada.

Dès qu'on lui fera part de la situation, l'agent de sécurité enquêtera immédiatement sur la question en la présence de l'employeur et de l'employé et déterminera s'il y a ou non

[Text]

there is imminent danger the employee may continue to refuse to work and the employer will be directed to remedy the situation. If there is no danger the employee may no longer continue to refuse to work and be protected under the Code from disciplinary action.

The amendment provides that employees who disagree with the decision of the Labour Canada safety officer may appeal to the Canada Labour Relations Board within seven days' time.

Upon receipt of an appeal against the decision of a safety officer the board shall either confirm the decision that imminent danger does not exist or overturn the decision and direct the employer to take corrective action. In this circumstance the worker may continue to refuse work until the employer complies with the board's instruction.

The amendment would prevent employers from taking, or threatening, any disciplinary action against workers who refuse to work because of imminent danger, including suspension or financial penalties. Workers who feel they have been threatened or have suffered disciplinary action may complain to the Canada Labour Relations Board. During the investigation of complaints, the onus of proof shall be upon the employer.

Finally, I would like to discuss some of the proposed amendments to Part V which may require clarification.

The amendments to this section of the Code are designed to curb some of the root causes of tensions in the labour relations system. Because of its adversarial nature, the system generates certain natural tensions; however, there are a number of features in the existing legislation exacerbating these natural tensions. The proposed amendments are addressed to these particular shortcomings.

Determination date: Clause 42 would firmly establish that the date for determining the wishes of employees concerning unionization is the date the application for certification is received by the CLRB, not the date on which the board examines the application. This provision is intended to correct the effect of a recent decision by the Federal Court of Canada which overturned a decision of the board and ruled that the wishes of employees must be decided as of the day the application is determined by the board, which, of course, is an impossibility.

• 2115

Enforcement of board orders: Currently the law provides that any person or organization affected by an order or decision of the CLRB may file a copy of the order or decision in the federal court if there has been a failure to comply with it. Once filed, the order or decision may be enforced as if it were a judgment obtained in the court.

This procedure has given rise to rather serious technical difficulties. The federal court has required very specific and legalistic orders that have served to delay the carrying out of the board's intent.

At the same time, in order to determine noncompliance, the court has had to virtually re-litigate the entire matter, and this

[Translation]

danger imminent. Dans l'affirmative, l'employé peut continuer de refuser de travailler et l'on ordonnera à l'employeur de corriger la situation. Dans le cas de la négative, l'employé ne peut plus continuer de refuser de travailler et d'être protégé de toute mesure disciplinaire aux termes du Code.

La modification prévoit que les employés qui contestent la décision de l'agent de sécurité de Travail Canada peuvent en appeler au Conseil canadien des relations du travail dans les sept jours qui suivent.

À la réception d'un appel interjeté contre la décision d'un agent de sécurité, le Conseil confirmera ou renversera cette décision et dans ce dernier cas, il ordonnera à l'employeur de prendre des mesures qui s'imposent. Le travailleur peut alors continuer à refuser de travailler jusqu'à ce que l'employeur se soit conformé à l'ordre du Conseil.

La modification empêchera les employeurs de suspendre un employé qui refuse de travailler en raison d'un danger imminent, de lui imposer des amendes, de prendre ou de menacer de prendre des mesures disciplinaires. Les travailleurs qui estiment avoir été menacés ou avoir subi des mesures disciplinaires peuvent se plaindre au Conseil canadien des relations du travail et c'est sur l'employeur que reposera le fardeau de la preuve.

Finalement, j'aimerais parler de certaines modifications proposées à la Partie V qu'il y a peut-être lieu d'éclaircir.

Les modifications à cet article du Code ont pour but d'atténuer certaines des principales causes de tension dans le régime des relations du travail. En raison de sa nature antagoniste, le régime engendre des tensions inévitables; toutefois, certaines dispositions de la loi en vigueur aggravent ces tensions et les modifications proposées sont destinées à corriger cette situation.

Détermination de la date: L'article 42 établit clairement que la date à laquelle seront déterminés les désirs des employés à l'égard de leur syndicalisation est la date de réception de la demande d'accréditation par le C.C.R.T. et non celle de son examen par celui-ci. Cette disposition a pour but de redresser les conséquences d'une récente décision de la Cour fédérale du Canada qui a renversé une décision du Conseil en stipulant que la volonté des employés doit être déterminée à la date à laquelle la demande est considérée par le Conseil, ce qui serait évidemment impossible.

Mise en application des ordonnances du Conseil: La loi actuelle prévoit qu'une personne ou une organisation visée par une ordonnance ou une décision du C.C.R.T. peut déposer copie de l'ordonnance ou de la décision auprès de la Cour fédérale si on ne le respecte pas. L'ordonnance ou la décision est alors considérée comme un jugement de la Cour fédérale.

Cette procédure a donné lieu à des difficultés techniques assez graves. La Cour fédérale exige des ordonnances très particulières et conformes à certaines règles, ce qui a contribué à retarder l'application des décisions du Conseil.

D'autre part, pour déterminer si l'ordonnance était respectée, la Cour devait pour ainsi dire reprendre les audiences,

[Texte]

clearly is not desirable because the CLRB should be the expert where labour matters are concerned.

The proposed amendment would enable the board to file its orders and decisions in the federal court and in so doing would enable the board to decide on its own, whether its orders and decisions are being complied with. This provision will also tend to close the door to a review of the board's decision by the trial division of the federal court, emphasizing the fact that the board's orders are reviewable only under Section 28 of the Federal Court Act. This will expedite the execution of the board's orders.

Fair representation: In United States and Canada labour relations, it has long been accepted that the bargaining agent that has exclusive authority to bargain collectively on behalf of a group of employees also has a duty to fairly represent all the employees in the unit. Under existing legislation, however, because the statute does not create a specific remedy for violations of this duty, the only recourse open to aggrieved employees is to sue for damages in the courts, a costly and time-consuming process.

Clause 50 gives express recognition to the responsibility of unions to represent their memberships fairly. Members who feel that they are not being fairly represented will have recourse to the Canada Labour Relations Board.

Power to issue cease-and-desist orders: The intent of Clause 65 is to empower the board to issue cease and desist orders respecting work stoppages that it has declared illegal. Registered in the Federal Court these orders would have the same effect as an order of the court. This amendment will provide a more effective and expeditious procedure for controlling illegal work stoppages, which unfairly impinge upon the public interest as well as the interests of the bargaining parties and the employers. As the law now stands the board may not intervene in an illegal work stoppage other than merely issuing a declaratory statement that the stoppage is illegal.

Establishment of first agreements: Very frequently there is disproportionate power between a newly certified union and the employer. Employers have opposed unionization and have maintained that attitude during negotiation making a first agreement impossible. Employers then merely wait in the hope that the union will collapse.

The result is that the original decision of the employees to engage in collective bargaining sanctioned by the government through the certification order of the board is effectively blocked by an employer opposed to the principle of collective bargaining.

The purpose of Clause 63 is to overcome this shortcoming. Under the terms of this proposal, the Minister of Labour would be authorized to refer to the board a dispute arising out of the failure of an employer and newly certified bargaining agent to conclude a collective agreement. The referral would take place only after the time is reached when a lawful strike or lockout could take place. Once referred, the board would be empowered to settle the terms and conditions of the first collective agreement. The proposed amendment is in no way

[Traduction]

situation inadmissible puisque le Conseil devrait être la compétence reconnue en matière de relations de travail.

La modification proposée autorise le Conseil à déposer lui-même ses ordonnances ou décisions auprès de la Cour fédérale et ainsi décider de son propre chef si ses ordonnances ou décisions sont respectées. Cette disposition empêcherait dans une certaine mesure l'examen des décisions du Conseil par la Division d'appel de la Cour fédérale et mettrait l'accent sur le fait que les ordonnances du Conseil peuvent être révisées uniquement aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. Cette mesure accélère l'exécution des ordonnances du Conseil.

Représentation équitable: Dans les relations de travail au Canada et aux États-Unis, c'est un fait depuis longtemps accepté que les agents de négociation ont le pouvoir exclusif de mener des négociations au nom d'un groupe d'employés et qu'ils ont la responsabilité de représenter équitablement tous les membres de ce groupe. Toutefois, la loi actuelle ne prévoit aucun recours contre les agents ne respectant pas cette obligation. Les employés lésés doivent donc intenter une poursuite en dommages-intérêts auprès des tribunaux, processus long et coûteux.

L'article 50 reconnaît explicitement cette responsabilité et les employés lésés pourront faire appel au Conseil canadien des relations de travail.

Pouvoir de rendre des ordonnances: L'objet de l'article 65 est d'habiliter le Conseil à rendre des ordonnances de ne pas faire à l'égard des arrêts de travail qu'il juge illégaux. Enregistrées auprès de la Cour fédérale, ces ordonnances auraient la même portée qu'une ordonnance de cette Cour. Cette modification devient une méthode plus efficace et plus rapide de règlement dans le cas des arrêts de travail illégaux qui nuisent injustement aux intérêts publics, des parties à la négociation et de l'employeur. Aux termes de la loi actuelle, le Conseil peut uniquement faire une déclaration quant à la légalité de la grève.

Règlement de la première convention: Très souvent, le rapport de forces entre une nouvelle unité de négociation et l'employeur est déséquilibré. Les employeurs se sont opposés à la syndicalisation. Ils adoptent une attitude négative au cours de la négociation de la première convention collective et attendent patiemment que le syndicat aille à la dérive.

Il en résulte que le désir des employés de participer à une négociation collective sanctionnée par le gouvernement par l'entremise de l'ordonnance d'accréditation du Conseil est étouffé par cette attitude de l'employeur qui s'oppose au principe de la négociation collective.

L'article 63 est destiné à combler cette lacune. Aux termes de cette proposition le Ministre du travail est habilité à demander au Conseil de faire enquête sur un conflit résultant de l'échec des négociations entre un employeur et le nouveau groupe syndical en vue de conclure une première entente. Cette demande ne pourrait être faite que lorsqu'une grève ou un lock-out serait légal. Une fois le cas soumis au Conseil, celui-ci est habilité à régler les modalités de la première convention collective. Cette modification ne vise nullement à

[Text]

designed to undermine free collective bargaining, but rather is intended to overcome unethical and unjust bargaining tactics that are undermining the collective bargaining process and creating serious dissatisfaction with the equity of the system.

Onus of proof: The intent of Clause 68 is to put the onus of proof on the employer in cases where an employee has submitted a written complaint to the board stating that he or she has been penalized because of involvement with a trade union. The proposed amendment would make the complaint in itself evidence that disciplinary action was taken and make the employer responsible for proving otherwise.

Content to prosecute: Under existing provisions of the Code, prosecutions in respect of any offence under Part V may be initiated only with the consent of the Minister of Labour. Clause 70 would empower the board to authorize prosecutions. This amendment will give force to Clause 65 amendment, which empowers the board to issue cease and desist orders.

Financial statements: Clause 72 would require trade unions to provide their memberships with copies of the union's financial affairs upon request. Members who ask their union to provide a financial statement and are refused may complain to the board.

• 2120

It is my sincere hope, the, Madam Chairman and members, that I have been able to clarify these proposed sections of Bill C-8 that have been subject to the most misinterpretation—and, I regret to say, a degree of misrepresentation by some—during the course of these hearings. Undoubtedly there will be numerous further questions as you consider the bill. I shall be more than pleased to elaborate on those amendments during the clause-by-clause examination that is now to begin.

In conclusion, I wish to reaffirm to you my belief, in order to be effective, industrial relations legislation must take into account the welfare of both the employee and the employer. It is my belief Bill C-8 successfully meets this requirement and although we might be agreeable to certain amendments, the government is committed to pursuing its implementation. Thank you very much.

The Vice-Chairman: and you, Mr. Minister. The minister has read his statement and we will start on questions. Mr. Fraser.

Mr. Fraser: Thank you very much, Madam Chairman. I welcome the Hon. Minister of Labour back to the Committee and thank him for his statement. I just want to clarify the record with respect to what took place with the last witness and say without any equivocation, Madam Chairman, that there is appreciation for the fact that the minister intervened personally in bringing Miss Garbutt before the Committee and I thought I had made that clear in my earlier statement.

Mr. Munro: Thank you.

Mr. Fraser: Mr. Minister, you have mentioned in your opening comments the question of averaging and you made reference to the fact that there was concern within the grain industry on that particular matter. As I understand it, there are negotiations going on at the present time between unions in

[Translation]

affaiblir le processus de la libre négociation collective, mais plutôt à éviter des tactiques qui sont contraires aux principes même de la négociation et qui suscitent de sérieuses réserves quant à la justice du régime.

Fardeau de la preuve: L'article 68 a pour but d'imposer à l'employeur le fardeau de la preuve lorsqu'un employé se plaint au Conseil d'avoir été pénalisé en raison de sa participation à des activités syndicales. Selon la modification, la plainte elle-même prouve qu'une mesure disciplinaire a été prise et il appartient à l'employeur de prouver le contraire.

Consentement lors de poursuites: Selon les dispositions actuelles du Code, toute poursuite intentée pour une infraction à la Partie V doit être autorisée par le ministre du Travail. L'article 70 autorise le Conseil à approuver ces poursuites. De plus, elle donne effet à l'article 65 qui habilite le Conseil à rendre des ordonnances de ne pas faire.

États financiers: Selon l'article 72, les syndicats sont tenus de remettre, sur demande, copie de leurs états financiers à leurs membres. Lorsque ceux-ci en font la demande et essuient un refus, ils peuvent porter plainte au Conseil.

J'espère sincèrement avoir clarifié les articles du Bill C-8 qui ont causé le plus de difficulté et qui malheureusement ont donné lieu à certains malentendus au cours des audiences. D'autres questions se poseront inévitablement au fur et à mesure que votre examen progressera et je suis toujours à votre disposition pour clarifier les modifications lorsque vous étudierez le bill article par article.

En guise de conclusion, je tiens à préciser que je crois fermement que pour être efficace, la législation ouvrière doit tenir compte des intérêts des deux parties, soit de l'employé et de l'employeur. Je crois que le Bill C-8 remplit cette condition et bien que certaines modifications puissent s'avérer nécessaires, le gouvernement s'est engagé à faire en sorte qu'il soit un jour appliqué.

La vice-présidente: Je vous remercie, monsieur le ministre. Nous allons maintenant passer aux questions. La parole est à M. Fraser.

M. Fraser: Je vous remercie, madame la présidente. Je souhaite la bienvenue au ministre du Travail et le remercie de sa déclaration. Je tiens pour la bonne règle, à préciser que nous apprécions le fait que le ministre soit intervenu personnellement afin de permettre à Mlle Garbutt de comparaître devant le Comité. Je crois d'ailleurs l'avoir déjà dit.

M. Munro: Je vous remercie.

M. Fraser: Dans votre déclaration d'ouverture, vous avez parlé de la moyenne des heures de travail en disant notamment que cette question préoccupe les producteurs de céréales. Des négociations se poursuivent en ce moment entre les syndicats

[Texte]

the grain industry and employers in the grain industry and one of the issues in that negotiation is the question of averaging.

Mr. Munro: Right.

Mr. Fraser: And I also understand that from the management's side there is considerable concern that any change, so far as averaging affects the grain industry, is going to put management in a position where they cannot give the service which has customarily been expected between the managers of grain elevators. Especially, we are concerned about the small grain elevators and I think there was evidence given that there are some 3,000 of them across the Prairies, and the relationship between these managers who, of course, are employees and the producer, that is the farmer who depends upon the grain elevator, being available at different times of the day or at different times during the season in which they have to have access to these elevators.

Negotiations are going on at the present time between those managers who come within union organization and the employers and I am instructed that a letter was sent on September 19, 1977 from your Deputy Minister, Mr. Minister, to the Director of Personnel Organizational Division of the Saskatchewan Wheat Pool, in which the Deputy Minister said this, and I would like to put this on the record if I could:

This relates to our discussion on September 15, 1977 in Saskatoon concerning our position vis-a-vis the hours of work question affecting country elevator agents employed by Saskatchewan Wheat Pool arising out of the Gunn Commission inquiry.

I wish to confirm to you that the agreement which your company and the Grain Services Union may enter into concerning hours of work will be recognized by this Department by way of appropriate modification to the applicable regulations.

In short, if you arrive at a collectively bargained provision covering hours of work, we shall facilitate its implementation by taking all necessary steps to modify the existing law by way of amendments to regulations.

That is, I think, the part of the letter which is pertinent. Would the Minister comment on that? Can the Minister tell this Committee at what stage these negotiations are at and just where we are going because we have heard evidence here and a great deal of evidence that the regulations will end on, I think August 1 of this year.

Mr. Munro: I know that.

Mr. Fraser: I think the Minister is aware of the problem.

• 2125

Mr. Munro: Yes. This is one of the items that the parties have been bargaining about. In other words, we felt that the parties, through the collective bargaining process which they both endorsed, should try to resolve this question themselves. And they have been trying to resolve it, so far without success. So it is still part of the process that both parties endorse. It is now in the conciliation process, and there is a conciliation commissioner appointed, which is part of the process. Presum-

[Traduction]

et le patronat dans ce secteur, un des objets de la négociation étant précisément les moyennes de travail.

M. Munro: C'est exact.

M. Fraser: Alors, je crois savoir que le patronat craint que toute modification concernant la moyenne des heures de travail se répercuterait sur ce secteur en plaçant les directeurs des silos dans l'impossibilité d'assurer les services qu'ils fournissent habituellement. Je pense plus particulièrement aux petits silos dont il existe quelque 3,000 dans les provinces des Prairies. Or, les directeurs de ces silos sont bien entendu des employés et doivent en principe être à la disposition des agriculteurs qui se servent de ces silos à différentes heures du jour et à différentes périodes au cours de la saison.

Des négociations se poursuivent à l'heure actuelle entre ces directeurs qui sont syndiqués et les patrons de silos. Il paraîtrait que le sous-ministre a adressé une lettre en date du 19 septembre 1977 au directeur du personnel du Pool du blé de la Saskatchewan, lettre dans laquelle le sous-ministre disait ce qui suit:

Ceci se rapporte à notre discussion du 15 septembre 1977 à Saskatoon concernant notre position relativement à la question des heures de travail telles qu'elles s'appliquent aux agents des silos de campagne employés par le Pool du blé de la Saskatchewan, question qui s'est posée à l'issue de l'enquête de la Commission Gunn.

Je tiens à confirmer que l'accord qui sera éventuellement conclu entre votre société et le *Grain Service Union* relativement aux heures de travail sera reconnu par le ministère au moyen de modifications apportées aux règlements d'application.

Si vous parvenez donc à négocier une disposition régissant les heures de travail, nous faciliterons sa mise en œuvre dans toutes les mesures qui s'imposent en vue de modifier les lois existantes en modifiant les règlements.

Voilà la partie de la lettre qui nous intéresse. Le ministère pourrait-il nous dire où en sont ces négociations étant donné qu'on nous a répété à maintes reprises que les règlements expirent le premier août prochain.

M. Munro: Je le sais très bien.

M. Fraser: Le ministre est certainement au courant de ce problème.

M. Munro: C'est l'une des questions que les parties ont négocié. En d'autres termes, nous estimions que les parties, par l'intermédiaire du processus de négociations collectives qu'elles avaient endossé, devraient essayer de résoudre ce problème elles-mêmes. C'est ce qu'elles ont essayé de faire, mais en vain. Donc, selon le processus accepté par les parties, nous en sommes maintenant à l'étape de la conciliation, et un commissaire a été nommé. Je crois que les parties, même pendant la

[Text]

ably the parties, all during the conciliation commissioner's jurisdiction over the matter, if you want to put it that way, can still—and he will be assisting the parties in their endeavour—try to resolve all their outstanding differences, of which this is one, and if they fail to do so he will make a report, as he often does in these matters, because it is part of the process. And he may make some recommendations of his own, which a commissioner can do. And we know what happens after that. The union and the employer may both accept the recommendations, one of which will deal with this issue, since it is unresolved, in which case the matter is settled. If they do not accept his recommendations, the parties are still apart, and then the parties can resort at an appropriate time to their right to strike action, as we know, or they can get back to bargaining under a crisis situation, where you often get a settlement, and the union may trade this one off for something else they wish to get or vice versa.

So this is part of the process that I am sure the Deputy had in mind when he said, let the employees' representative, the union and the employers get together and try to resolve this themselves, which seems to me to be a mature way of handling things. And that is what we hope will take place.

Mr. Fraser: Well, Mr. Minister, let us assume for the moment that the union involved and the employers can agree on this question of averaging, and I should make it very clear that I have been informed by a representative of those involved from the union side on the bargaining that they recognize, and they recognize very forcefully, the necessity to maintain that relationship between the manager of an elevator and the producer and that they are prepared to be flexible, but at the moment we do not have agreement on this particular issue.

Mr. Munro: Right.

Mr. Fraser: Now this question is hypothetical but it is necessary so that we understand it.

Mr. Munro: Yes.

Mr. Fraser: Assume that they do come to an agreement.

Mr. Munro: Yes.

Mr. Fraser: Then how is the department, if this legislation is passed, going to make the exception? Do you then expect the employer to apply on the basis of the agreement reached?

Mr. Munro: No. I think we have reached sufficient understanding with the union and the employer to say, look, if you gentlemen agree on something, the union obviously bargaining for the best interests of their employees and the employers have their own interests, I will, as Minister of Labour, accept that you have done the best you can to settle this question and I will use my regulatory powers that Parliament has given me to pass the regulations incorporating the agreement that you have reached as part of the regulations.

Mr. Fraser: What about the unorganized workers?

Mr. Munro: Well, we may very well sort of look at this as the same pattern, but I would think the same thing would

[Translation]

période de conciliation, peuvent continuer à essayer de résoudre leurs différends, et le commissaire peut d'ailleurs leur prêter son concours. Si elles n'y parviennent pas, il fait un rapport et présente certaines recommandations. Nous savons ce qui se produit ensuite: le syndicat et l'employeur peuvent accepter les recommandations, dont l'une consiste à proposer une solution au problème. Si les parties n'acceptent pas ces recommandations, elles peuvent alors, après un certain délai, se prévaloir de leur droit de grève ou bien reprendre des négociations en cas de crise, ce qui aboutit souvent à un règlement où le syndicat fait certaines concessions pour obtenir autre chose.

Tout ceci fait donc partie du processus et je suis sûr que c'est à cela que le sous-ministre pensait lorsqu'il a dit qu'il valait mieux laisser le représentant de l'employé, le syndicat et les employeurs essayer de s'entendre entre eux; cela me semble une façon tout à fait raisonnable de résoudre les problèmes. Nous espérons que c'est ainsi que cela se passera.

M. Fraser: Monsieur le ministre, supposons que le syndicat en question et les employeurs ne puissent pas se mettre d'accord sur la question des moyennes; à cet égard, je tiens à vous signaler qu'un des membres de l'équipe de négociations du syndicat m'a dit qu'ils reconnaissaient la nécessité de maintenir cette relation entre le gérant d'un silo et le producteur, et qu'ils étaient prêts à faire preuve d'une certaine souplesse, mais qu'à l'heure actuelle, aucun accord n'avait été conclu sur cette question.

M. Munro: Vous avez raison.

M. Fraser: Je sais que ma question est hypothétique mais il est quand même nécessaire que nous comprenions bien ce processus.

M. Munro: Oui.

M. Fraser: Supposons donc qu'ils parviennent à un accord.

M. Munro: Oui.

M. Fraser: Dans ce cas, si le projet de loi est adopté, comment le ministère va-t-il faire de ce cas une exception? Pensez-vous que l'employeur va faire une demande en fonction de l'accord obtenu?

M. Munro: Non. Nous connaissons suffisamment bien les syndicats et les employeurs pour leur dire que, étant donné qu'ils se sont mis d'accord sur un contrat, le syndicat défendant les intérêts des employés et les employeurs leurs propres intérêts, le ministre du travail approuvera l'accord qu'ils ont conclu et exercera ses pouvoirs de réglementation qui lui ont été conférés par le Parlement pour faire adopter les règlements d'application de l'accord qu'ils viennent de conclure.

M. Fraser: Que faites-vous des travailleurs non syndiqués?

M. Munro: Nous pourrions tout aussi bien adopter le même processus, ce qui donnerait à ces employés la même protection qu'aux travailleurs syndiqués.

[Texte]

apply across the board and they would be given the same protection as the organized sector has.

Mr. Fraser: What I am concerned about here is that at the present time there is an exemption by Order-in-Council.

Mr. Munro: Right.

Mr. Fraser: That exemption will drop when the Order-in-Council disappears.

Mr. Munro: Yes.

Mr. Fraser: Unless it is extended.

Mr. Munro: Quite frankly, what the situation is now, and it may be in my Deputy's letter, is that we have indicated to both parties, since this has been going on since 1974,—we dealt with both parties all during, I think, 1974 and finally we could not get any resolution—that we appointed Commissioner Gunn, who made recommendations that we found were pretty reasonable, and one of his recommendations was that the parties get together to resolve this. So we have been going on like this trying to inject flexibility and reasonableness in the situation all along until we finally set a date and carry on with the regulatory powers that I have for a complete exemption of the matter. So they are now being exempted until August 1 to give some deadline by which the parties would try to meet and try to resolve this between themselves. That is the present state of the regulation.

• 2130

Mr. T. M. Eberlee (Deputy Minister, Department of Labour): I could add, Madam Chairman, that there is nothing in this bill, nothing at all, absolutely nothing, that impinges upon that situation, that any amendment to the regulation would be done under the existing powers of the existing Part III of the Canada Labour Code, and the averaging question in no way impinges upon this thing because the solution to this problem may well be some kind of modification of the 40 and 8, a precise modification of the 40 and 8, ranging down to the matter of exemptions.

Mr. Munro: With averaging on top.

Mr. Eberlee: Averaging is something that is available to those industries where there is an irregular number of hours of work.

Mr. Fraser: Okay. My last question . . .

Mr. Eberlee: As I say, there is nothing here that impinges upon this situation or prevents a rational resolution of this problem. Nothing at all.

Mr. Fraser: We may be able to discuss this in a little more depth when we get a little farther on in the hearing, but I have our more question before my time runs out. There were also very serious representations made to us by the transportation industry. If I can summarize their concern, it was the small operator where there are only a few people employed and the manager or the employer has to make a sudden decision, given the contingencies of the business they are in. Under the proposed amendment they would not be able to make this in advance and then apply for ratification, but they would have to apply, if I understood their evidence correctly—I am para-

[Traduction]

M. Fraser: Ce qui m'inquiète, à l'heure actuelle, c'est que des exemptions sont prévues par arrêté en conseil.

M. Munro: C'est exact.

M. Fraser: Cette exemption disparaît à l'expiration de l'arrêté en conseil.

M. Munro: Oui.

M. Fraser: A moins qu'il ne soit prorogé.

M. Munro: Je vais vous dire franchement ce qui se passe en ce moment. Nous avons indiqué aux deux parties, puisque cette situation prévaut depuis 1974 et qu'elles ne pouvaient pas parvenir à un accord, que nous avions nommé le commissaire Gunn et qu'il avait fait des recommandations que nous jugions tout à fait raisonnables. L'une de ces recommandations consistait à encourager les parties à se mettre d'accord. Donc, nous avons constamment essayé d'encourager les parties à se montrer plus souples et plus raisonnables, mais, finalement, nous avons dû fixer une date et invoquer les pouvoirs de réglementation qui m'ont été conférés pour décréter une exemption totale sur cette question. L'exemption est valable jusqu'au 1^{er} août, ce qui donne aux parties un certain délai pour essayer de se mettre d'accord entre elles. Voilà où en est la situation.

M. T. M. Eberlee (sous-ministre du Travail): Madame la présidente, aucune disposition de ce projet de loi ne va à l'encontre de cette situation, que tout amendement au règlement sera apporté dans le cadre des pouvoirs prévus dans l'actuelle partie III du Code canadien du travail; la question des moyennes n'aggrave pas la situation, étant donné que la solution du problème pourrait consister à modifier les 40 heures par semaine et les 8 heures par jour..

M. Munro: Tout en appliquant la règle des moyennes.

M. Eberlee: Cette règle s'applique aux entreprises à horaire de travail irrégulier.

M. Fraser: Bien. Ma dernière question . . .

M. Eberlee: Comme je le disais, aucune disposition du projet de loi n'empêche de trouver une solution rationnelle à ce problème.

M. Fraser: On aura peut-être l'occasion d'en discuter un peu plus longtemps lors d'une autre séance, mais j'aimerais vous poser une autre question avant que mon temps ne soit écoulé. L'industrie des transports a émis de sérieuses réserves à l'égard de ce projet de loi, surtout en ce qui concerne le petit entrepreneur qui n'a que quelques employés et qui doit prendre soudainement une décision, étant donné les imprévus auxquels ce type d'entreprise doit faire face. Selon l'amendement proposé, l'entrepreneur en question ne pourra pas prendre une décision et faire une demande de ratification a posteriori, il faudra

[Text]

phrasing here to expedite things—they would be in a position where they would not be able to get approval in time, given some of the things they have to cope with.

I understand, and I have heard—it is a bit like being a lawyer; you can know some things you cannot prove. But I understand that representations have been made to your colleague, the Minister of Transport, in this regard. I think, Mr. Munro, you acknowledge that you have had discussions with your colleague, the Minister of Transport, about this.

Mr. Munro: Yes.

Mr. Fraser: I am wondering if you can comment on this and let us know how you are going to resolve that problem.

Mr. Munro: What I have talked to my colleague, the Minister of Transport, about and members from my own party from the West and members of the Opposition is that there is a degree of misrepresentation. I am not going to go so far as to say it is intentional but it has been repeated at great length, this series of misrepresentations, despite the fact that my officials have been going about with endless meetings with all the parties involved over four years, and I really am extremely frustrated about the situation in this respect.

Certain of the country elevator agents do write in who are members of the union, strangely enough, who are insisting, and did so before the Cabinet meeting in Regina last week, the Saskatchewan Federation of Labour and its component affiliate, the union in question, insisting that we give this protection that we are giving. Yet some of the very membership of this union—I want to deal with this other question. I will deal with the trucking thing but I think it is important, that somehow we are forcing on the country elevators a situation which is very arbitrary, very hard. It is sort of a 48-hour week and how unreasonable it is.

I do not know where they are getting this information but it is just not the fact. We have indicated that we have been prepared to be flexible all along. We have indicated that we have been prepared to be flexible all along. We have indicated that we are prepared to be sensitive to the wish of employees and employers and that we are prepared to deal with the modified work week, which they may agree with, and be responsive on the averaging provision. So having made this clear for such a long period, to see this situation come in constantly makes me think whatever the parties agree to or are aware of at the private sessions, they just go out and say something else anyhow.

• 2125

In that connection, I am thinking and working out that maybe we can, over the course of the next couple of weeks, go to the West where this is a problem, bring the parties together in an open way and try to see whether we cannot indicate that the flexibility Parliament is prepared to build into this Code, permitting the parties to bargain the situation out like this, does and will inject a degree of flexibility that we want and they need, both the employers and the employees—which, as I say, has been our position all along.

[Translation]

d'abord qu'il fasse une demande, mais ne pourra jamais avoir la réponse à temps pour pouvoir faire face à la situation.

On m'a dit que cette situation ressemblait un peu à celle d'un avocat qui sait certaines choses, mais qui ne peut pas les prouver. Je sais que des démarches ont été faites à cet égard auprès de votre collègue, le ministre des Transports. Monsieur Munro, vous en avez certainement discuté avec le ministre des Transports.

M. Munro: En effet.

M. Fraser: J'aimerais savoir comment vous avez l'intention de résoudre ce problème.

M. Munro: J'en ai discuté avec mon collègue, le ministre des Transports, ainsi qu'avec d'autres députés de mon parti, de l'Ouest, et des membres de l'opposition, et nous nous sommes mis d'accord pour dire qu'il y avait un malentendu. Je n'irais pas jusqu'à dire qu'il est intentionnel, mais ce genre d'argument est souvent répété, en dépit du fait que mes fonctionnaires ont assisté à maintes réunions avec toutes les parties intéressées, depuis 4 ans; moi-même, je suis très déçu par tout cela.

Certains agents de silo, membres du syndicat, nous écrivent pour insister, comme l'a fait la Fédération du travail de la Saskatchewan à la réunion du Cabinet à Regina, la semaine dernière, pour que nous accordions cette protection que nous accordons déjà. Je vais passer à cette autre question sur le camionnage, mais je pense qu'il est important que l'on ne donne pas foi à des arguments selon lesquels on imposerait aux gérants de silos un régime tout à fait arbitraire, difficile, tout à fait déraisonnable, à raison de 48 heures par semaine, etc.

Je ne sais pas d'où ils tirent leurs informations, mais elles sont tout simplement fausses. Nous avons toujours dit que nous étions prêts à faire preuve de souplesse. Nous avons indiqué que nous étions prêts à faire preuve de souplesse. Nous avons indiqué que nous étions prêts à répondre aux désirs des employés et des employeurs, à tenir compte de la semaine de travail modifiée, principe qu'ils accepteront peut-être, et à tenir compte des dispositions concernant la moyenne. Ces points sont éclaircis depuis déjà bien longtemps, mais, vu que ce genre de situation se répète constamment, j'ai l'impression que les parties ne tiennent pas compte des choses sur lesquelles elles se mettent d'accord ou de ce qu'elles apprennent dans le cadre de réunions privées.

J'espère qu'au cours des prochaines semaines, nous pourrions nous rendre dans l'Ouest, où ce point constitue un problème; nous réunirons les diverses parties concernées, nous leur ferons part des efforts que le Parlement est prêt à déployer en ce qui concerne les modifications au Code, à savoir que nous voulons que les employeurs et les employés puissent négocier quand se présentent des situations comme celle-ci. Telle est la position que nous avons adoptée depuis longtemps.

[Texte]

Dealing with your specific question—I am sorry to be so long—the averaging difficulty with regard to the trucking industry, we have been sensitized to the problems they are having in this regard. When we get to this clause on the clause-by-clause we are going to try to cope with this as constructively as possible. We will deal with it at that time.

Mr. Fraser: Thank you very much.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Fraser. Mr. McIsaac, please.

Mr. McIsaac: Thank you, Madam Chairman.

May I take a few minutes to follow some of the questions raised by John Fraser, who preceded me in questioning? I apologize to the Minister, Madam Chairman, for not being entirely familiar with the legislation and having been here for the clause-by-clause.

I do want first to commend the Minister for his most recent statement of a moment or two ago with respect to the elevator agents in the Wheat Board area of the Prairie region, when he stated that he intends to go out there, he or his officials or perhaps both, to try to meet with both employees and employers in this to see whether he cannot come up with some kind of solution or some amendments to answer the concerns.

On page 6 of the Minister's statement tonight, in the sentence at the tail end of the first paragraph, he says:

Permits will be issued only in cases where the employer and the employees indicate they endorse a modified work schedule.

If I read that correctly, we are thrusting ourselves in where we are not now. I question why we are doing that.

I think the other point here is that the majority of the agent operators of those elevators are not now in any union. I have had no correspondence or calls from any individual agents in my area—and I know quite a few of them, I have several hundred altogether, I guess—seeking the passage of this. I have had some from agents, and I have had some from local grain company committees—the producers involved, seven, eight or nine or ten, the elevator agents are invariably there with them—where they have passed resolutions saying that they would like to see a continuation of the exemption.

The elevator agent does not consider himself, nor do the producers, nor do the companies, in the same sense as an employee, or where there are 12 or 15 in one place—That is not the case very often. It is much like the old country school teacher where the one teacher in the one school is a part of the community, as opposed to the teacher in today's situation, and it is quite a different thing. I think many of these people are Commissioners of Oaths for the community, they are commissioned salesmen for weed sprays and God knows what all. It is in their interest to make sure they retain their clients and their customers and get a few more. They are not really in business for themselves but they are very much in business by and large. If they are not seeking it, and most of them are not already in a union, Mr. Minister, I question the equity and I am not sure in my own mind how that will affect those companies, for example, United Grain Growers Limited, Pioneer Grain Company Limited, Cargill Grain Company Limited,

[Traduction]

Pour répondre à votre question, je dirais que nous connaissons les problèmes qui se posent dans le secteur du camionnage en ce qui concerne l'application du principe des moyennes. Lorsque nous aborderons ce point, dans le cadre de l'étude article par article, nous essayerons d'être aussi constructifs que possible.

M. Fraser: Merci beaucoup.

La vice-présidente: Merci, monsieur Fraser. Monsieur McIsaac.

M. McIsaac: Merci, madame la présidente.

Je vais poser quelques questions qui iront dans le même sens de celles de M. Fraser. Madame la présidente, je voudrais que le ministre m'excuse du fait que je ne connais pas parfaitement le bill dont nous sommes saisis.

Je voudrais tout d'abord féliciter le ministre pour la déclaration qu'il vient de nous faire, et notamment pour ce qu'il a dit à propos des agents de silo des secteurs des provinces des Prairies relevant de la Commission du blé. Il a déclaré qu'il envisageait de se rendre dans cette région avec ses collaborateurs afin d'y rencontrer les employés et les employeurs, pour rechercher des solutions à leurs préoccupations.

Permettez-moi de vous citer un extrait de la page 7 du discours du ministre:

Ces permis ne seront accordés que lorsque l'employeur et les employés indiqueront qu'ils appuient l'horaire de travail modifié.

Si je comprends bien, nous nous tournons dans une nouvelle direction. Je me demande pourquoi.

D'autre part, je pense que la plupart des agents de silo ne sont pas syndiqués. Je connais une centaine d'agents de silos; certains m'ont contacté; il y a aussi les comités des sociétés de céréales locales, les producteurs, une dizaine environ, tous ont adopté des résolutions disant qu'ils souhaiteraient que l'on continue d'appliquer cette exemption.

L'agent de silo ne se considère pas comme un employé, ni les producteurs, ni les sociétés—très rarement. C'est un peu comme le vieil instituteur de campagne qui fait bien partie de sa collectivité; sa situation est bien différente de celle des enseignants aujourd'hui. Beaucoup de ces personnes remplissent en quelque sorte des fonctions d'officiers ministériels; ils sont chargés de la vente de désherbants, et ainsi de suite. Ils cherchent bien sûr à garder leurs clients. En réalité, ils ne travaillent pas que pour eux-mêmes, mais pour toute la collectivité. Monsieur le ministre, la plupart d'entre eux ne sont pas syndiqués et je me demande quelle sera l'incidence de cette mesure sur les sociétés comme la United Grain Growers Limited, Pioneer Grain Company Limited, Cargill Grain Company Limited, dont les employés ne sont pas syndiqués, et sur le Syndicat du blé du Manitoba et le Syndicat du blé de la Saskatchewan, dont les employés sont syndiqués. Il me semble qu'il y aura là une certaine forme d'injustice. Je vous deman-

[Text]

whose men are not unionized, and Manitoba Wheat Pool and Saskatchewan Wheat Pool, who are. It seems to me there will be some inequity there. Again I apologize for not being familiar enough with what really is involved here, but I think we are perhaps putting ourselves in a situation where I question, really, who and how many and what percentage either side really wants.

• 2140

Mr. Munro: Mr. McIsaac, I am glad you have asked the question because it gives us a chance to clarify the situation.

My Deputy and my officials have been with the wheat pool and other parties on this question and it has been going on over a protracted period of time. With your permission I would like to get Mr. Eberlee to explain the situation precisely the way it is from our perspective.

Mr. McIsaac: Thank you.

Mr. Eberlee: Madam Chairman, may I say that the provision of the bill that Mr. McIsaac is referring to again is something quite different and does not impinge in any way on this grain situation. This provision will allow for the adoption of a modified work week, a four-day week, ten-hour day situation. It has nothing to do with the grain industry; absolutely nothing whatever to do with it. It arises because there have been numerous situations where application has been made to us for modification of this rather rigid 40-hour week, 8-hour day, 48-hour-maximum situation, and you have not been able to cope with it under the act. For example, the union making a joint application. For example, the new uranium mine in Northern Saskatchewan. They applied and we had to go through a terrible procedure of appointing a commissioner and spending all kinds of taxpayers' money simply to write a special regulation so that they could go on a compressed work week, a modified work week. We had to do the same thing with a situation on Cape Breton Island, and all this will do is to make it possible for the parties to apply jointly for a compressed work week, which is apparently a new, rather modern approach to things. But it has nothing to do with this situation we are concerned about which is affecting the country elevator people. It is designed to make the act more realistic and more flexible than it has been.

Mr. McIsaac: I appreciate that, Madam Chairman, and I think in the interests of people here who have been part of the legislation, I should ask no further questions.

It means to me that I will have to go back and talk to some of the people in the various grain companies and the agents. Either I am misunderstanding or they are or we both are—I am not sure which.

Mr. Munro: That is the purpose, Mr. McIsaac, of this matter, and I have discussed it with you already. We do have some of these meetings organized in Saskatchewan and elsewhere, to see if we cannot get this misunderstanding clarified.

[Translation]

derais à nouveau de m'excuser parce que je ne connais pas suffisamment le sujet dont nous sommes saisis, mais je me demande quel est le pourcentage de ceux qui désirent véritablement les mesures que nous envisageons de prendre.

M. Munro: Monsieur McIsaac, je suis heureux que vous me posiez cette question, car cela me donne l'occasion d'apporter quelques précisions.

Depuis longtemps maintenant, mon sous-ministre et mes collaborateurs ont rencontré des représentants du Syndicat du blé et d'autres parties à ce propos. Si vous le permettez, je demanderai à M. Eberlee de bien vouloir vous expliquer la situation vue de notre côté.

M. McIsaac: Merci.

M. Eberlee: Madame la présidente, permettez-moi de dire que l'article du bill auquel M. McIsaac fait allusion n'aura aucune incidence sur le secteur des céréales. Cet article permettra l'adoption d'un horaire de travail modifié; il s'agira d'une semaine de quatre jours avec dix heures de travail par jour. Cela n'a rien à voir avec le secteur des céréales. Si nous avons inclus cet article, c'est que bien souvent on nous a demandé certaines modifications à propos des horaires de travail, de ne pas être contraint aux 40 heures par semaine et 8 heures par jour, avec un maximum de 48 heures par semaine. En vertu de la loi actuelle, il n'était pas possible de prendre des mesures allant dans ce sens. Par exemple, un syndicat a déposé des demandes à cet effet, ainsi d'ailleurs qu'une nouvelle mine d'uranium, dans le Nord de la Saskatchewan. Nous avons dû nommer un commissaire et consacrer des sommes importantes de l'argent des contribuables, afin d'élaborer un règlement spécial qui leur permettait d'avoir une semaine de travail réduite, des horaires de travail modifiés. Nous avons dû faire la même chose à propos d'un cas qui s'est posé sur l'île du Cap-Breton, et cette mesure permettra aux parties de faire une demande conjointe de semaine de travail réduite, ce qui correspond à une attitude plus moderne à cet égard. Cependant, cela n'a rien à voir avec le cas des agents de silo. On veut faire en sorte que la loi soit plus souple, qu'elle tienne mieux compte des réalités.

M. McIsaac: Madame la présidente, je vous remercie de ces précisions et je pense que, dans l'intérêt des personnes ici présentes qui ont participé à l'élaboration du bill, peut-être ne devrais-je plus poser d'autres questions.

Cela veut donc dire que je devrai à nouveau discuter avec des représentants de diverses sociétés céréalières et des agents. Ou bien j'ai mal compris, ou bien ce sont eux qui ont mal compris, ou bien nous avons tous mal compris... Je ne suis pas certain quel est le cas.

M. Munro: Monsieur McIsaac, comme je l'ai déjà signalé, nous avons prévu des réunions en Saskatchewan et ailleurs, afin de voir s'il est possible de dissiper le malentendu.

[Texte]

Mr. McIsaac: If that is the case, I would hope that that will resolve a lot of the answers, or all the concerns. Thank you, Madam Chairman.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. McIsaac. Mr. Ritchie, followed by Mr. Rodriguez.

Mr. Ritchie: Thank you, Madam Chairman. I would like to quote from a letter written to the Minister by Mr. Wright, Secretary of the Saskatchewan Wheat Pool, in which he quotes you an industrial relations seminar in the City of Saskatoon on February 22, I believe, as having said:

In recent years the hours of work of country grain elevator managers has been the subject of much scrutiny and debate in the Prairies. The fact of the matter is that these workers are under federal jurisdiction and have always been covered by the 40-hour week, eight-hour day provision.

You are further quoted as saying:

Obviously the problem has to be resolved and it has to be resolved before August 1.

• 2145

Mr. Minister, I think you feel it is a matter between the elevator agents and the management in the grain handling companies. The owners are for the UGG and the pools are the producers themselves, who handle about 75 per cent of the grain. It does not really matter to the elevator companies for a 40-hour week; the important person is the farmer. He is the one who comes at 5 o'clock and finds he has to take his load of grain home. For instance, I went into a country elevator at 5.30 p.m. on a Friday night, and he had half a car to load, he said, and another car before he went home. There is a 12-hour spot on the cars, so they would be long gone by Monday morning instead of being loaded with grain. It does not matter to the elevator agents or the elevator companies whether they are loaded or not, because the farmer will be back on Monday morning; but it has some bearing on the total productivity of the country. The farmers can learn to cope with it too. They can learn to haul grain farther.

The only way I think you could handle this is to make the managers—who are basically managers and administrators, I think, and not workers; and this does not include anybody else—exempt from the hours-of-work provision. I do not see anything wrong with applying to them all the other provisions that you mention in the managerial class. I think this is the only way. Of course, what makes you a little suspect is an interview with Mr. Barry Wilson in the "Western Producer" by Mr. Ronald Matthey, who is going to be directing the dust implication. Between the branch-line abandonment, the hours of work and the dust business, it looks as if you are going to close down a lot of elevators that you consider as slated to be closed anyway.

Mr. Munro: Let me deal with the dust thing first. Dust, as you know, can be looked at from two perspectives in terms of

[Traduction]

M. McIsaac: Si c'est le cas, j'espère que ces réunions permettront d'apporter des réponses à toutes ces questions. Madame la présidente, je vous remercie.

La vice-présidente: Merci, monsieur McIsaac. C'est au tour de M. Ritchie, qui sera suivi par M. Rodriguez.

M. Ritchie: Merci, madame la présidente. J'aimerais vous citer un extrait d'une lettre que M. Wright, secrétaire du Syndicat du blé de la Saskatchewan, a envoyée au ministre, lettre dans laquelle il fait allusion à un séminaire en relations industrielles qui s'est tenu le 22 février, à Saskatoon:

Ces dernières années, le nombre d'heures de travail des gérants de silos de collecte a suscité beaucoup d'intérêt dans les Prairies. Ces travailleurs, qui relèvent de la compétence fédérale, ont toujours été assujettis aux dispositions prévoyant la semaine de 40 heures et la journée de 8 heures.

Plus loin, on lit:

De toute évidence, il importe d'apporter une solution au problème, et ce, avant le 1^{er} août.

Monsieur le ministre, je pense que, à votre avis, c'est aux agents de silos et à la direction des sociétés de manutention des céréales qu'il importe de régler la question. Les propriétaires sont pour l'UGG et, quant aux syndicats, ils sont formés par les producteurs eux-mêmes, qui traitent environ 75 p. 100 environ des céréales. La question de la semaine de travail de 40 heures ne préoccupe pas véritablement les sociétés de silo; ce qui est important, c'est l'agriculteur. C'est lui qui arrive à 5 heures pour constater qu'il doit remporter son chargement de céréales. Je me suis, par exemple, rendu à un silo de collecte à 5 h. 30 de l'après-midi, un vendredi. Il avait encore un wagon et demi à charger avant de retourner chez lui. Comme les wagons ne peuvent rester que 12 heures, ils repartent parfois à vide. Cela ne préoccupe pas les agents de silo ou les sociétés de silo, parce que l'agriculteur reviendra le lundi matin; mais cela a cependant une certaine incidence sur la productivité totale du pays. D'autre part, les agriculteurs peuvent s'en accommoder; ils peuvent emmener leurs céréales plus loin.

Pour résoudre ce problème, il faudrait que les dispositions concernant les heures de travail ne s'appliquent pas aux gérants; ce sont d'ailleurs sur tout des administrateurs, et non pas des travailleurs; je ne pense pas qu'il y ait de problème à ce qu'ils soient assujettis à toutes les autres dispositions auxquelles vous avez fait allusion en ce qui concerne le groupe de la direction. Pour moi, c'est là la seule solution. Bien sûr, ce qui vous inquiète, c'est une entrevue de M. Barry Wilson qu'a réalisée M. Ronald Matthey, et qui est publiée dans le *Western Producer*. Il s'occupera d'ailleurs des questions concernant la poussière. Vu que des voies secondaires vont être désaffectées, compte tenu du problème des heures de travail et de la question de la poussière, il semble que vous allez fermer beaucoup de silos que, de toute façon, on considère comme devant être fermés.

M. Munro: Tout d'abord, permettez-moi de vous parler de la poussière. Comme vous le savez, on peut étudier ce problè-

[Text]

the life and health of the employee. It can be a very serious health hazard from the point of view of fire, and it also has some serious implications in terms of respiratory ailments among workers. We have a study going on in Thunder Bay now with regard to the health hazard as a result of respiratory ailments that can potentially be very serious indeed for the worker involved. On the fire side, we have regulations that I guess are pretty well complete now to enhance that situation. We are still implementing them. My colleague, Mr. Fraser from Vancouver, is very familiar with the situation where eight employees died in a fire and many were severely maimed for the rest of their lives because of unsafe conditions in a grain elevator that virtually blew up in Vancouver. So it seems to me that when we are talking about health hazards . . .

Mr. Ritchie: Those are terminals you are talking about.

Mr. Munro: Yes, terminals. Okay.

Mr. Ritchie: It is a lot different than country elevators.

Mr. Munro: All right, but surely we want some standards to ensure that even the people in the country elevators are protected. We can go through the chronological order of the meetings we have worked out in terms of the implementation of this—3-year plans and so on. My deputy can articulate where we are trying to do this in the most reasonable way as far as the wheat pools and the country elevator agents are concerned to ensure sensitization to their concerns in respect of the implementation of our health regulations. So to suggest that somehow we are doing this contrary to the best interests of the country agents themselves must be a failure in interpretation as far as we are concerned.

• 2150

We may very well be able to clarify this in terms of correspondence and agreements reached. We had them all down here in Ottawa, together with the unions involved, worked out a plan of implementation over a stretch-out period that we felt was ultimately reasonable, and I, having attended the meeting for a short time, came to the conclusion that they did, too.

Dealing with your earlier part of the question where, I think, you were asking about the farmer-producer, and why leave this to the country elevator agents and the union, was that not your point?

Mr. Ritchie: Our point is that the farmers are the ones affected, not the managers.

Mr. Munro: I know, right. I am assuming that many of the wheat pools are owned by the farmers. They very much reflect the farmers' views, I would think. Certainly the country elevator agents must be pretty sensitized to the farmers, being their customers, so from both perspectives I would have thought it would be very much in their interest—from the point of view of the farmers, maybe they are owners as well as the agents concerned, they earn their living from them—to respect their wishes, I would say to a very considerable extent. It is in their

[Translation]

me sous deux angles de vue en ce qui concerne la santé de l'employé. D'une part, la poussière peut provoquer des incendies et, d'autre part, elle peut provoquer chez les travailleurs des maladies des voies respiratoires. Une étude est actuellement en cours à Thunder Bay à ce propos. D'une part, nous avons élaboré des règlements à ce propos et nous les appliquons. M. Fraser sait qu'à Vancouver, un silo à céréales a pratiquement explosé parce que les conditions de sécurité n'étaient pas respectées, ce qui a provoqué la mort de huit employés, beaucoup d'autres ayant été gravement blessés. Par conséquent, quand on parle de danger pour la santé . . .

M. Ritchie: Vous parlez de silos portuaires.

M. Munro: Oui, de silos portuaires.

M. Ritchie: Ce n'est pas la même chose dans les silos de collecte.

M. Munro: Certes, mais nous voulons cependant établir des normes afin d'assurer la protection des personnes qui travaillent dans les silos de collecte. Nous avons organisé toute une série de réunions afin d'élaborer des plans triennaux, et ainsi de suite. Mon sous-ministre pourra vous donner des précisions à propos des efforts que nous déployons afin de sensibiliser les travailleurs des syndicats du blé et les agents de silos de collecte à l'application des règlements en matière de santé. Je pense donc que vous avez dû mal interpréter ces mesures, puisque vous laissez entendre que nous allons à l'encontre des meilleurs intérêts des agents de silos de collecte.

Nous pourrions fort bien vous donner des éclaircissements en vous indiquant les accords qui ont été conclus, en vous faisant connaître la correspondance que nous avons reçue. Nous avons organisé des réunions ici même, à Ottawa, nous avons reçu des représentants des syndicats concernés et nous avons élaboré ensemble un programme d'application s'étendant sur une période assez longue. J'ai personnellement assisté à certaines réunions et je suis arrivé à la conclusion que les efforts déployés étaient tout à fait satisfaisants.

Au début de votre intervention, vous avez parlé des producteurs; vous avez demandé pourquoi on laissait toute cette question à la charge des agents de silos de collecte et au syndicat, n'est-ce pas?

M. Ritchie: Ce que nous voulons dire, c'est que ce sont les agriculteurs qui sont touchés, non pas les gérants.

M. Munro: Oui, je sais. Je suppose que ce sont les agriculteurs qui sont propriétaires des syndicats du blé. Je pense qu'ils reflètent largement l'opinion des agriculteurs. Il est certain que les agents de silos de collecte doivent comprendre les problèmes des agriculteurs, vu que ce sont leurs clients aussi; j'aurais pensé que tout le monde estimait être dans son intérêt . . . j'aurais pensé que les agents s'efforçaient de satisfaire les désirs des agriculteurs. Cela est dans leur intérêt et, d'autre

[Texte]

own self-interest to do so, as well as the increased income they get in peak periods by sensitizing their desires to the farmers' wishes.

We recognize that. All we are saying is that where the agents have indicated to us through legitimate spokesmen for them that they wish something done in respect of the certain basic minimum protections with respect, say, to averaging, that we would wish to work out a regime that accommodates the farmers' needs, which I understand are very real especially in peak periods, the country elevator agents and the people that represent them and are desirous of certain basic protection.

I do not think that would be too difficult to achieve if all parties to the process would lay off trying to misrepresent the situation to the degree where they indicate that the long arm of government is getting in there telling them how to run their business. That is what I hope we could achieve by some of these meetings we have been talking about.

The Vice-Chairman: Final question, Mr. Ritchie.

Mr. Ritchie: Mr. Munro, I would like to say that on the matter of dust in country elevators, you know there is not all that much evidence. For instance, in my area they carried a chest survey of 200 or more employees who had been in country elevators for varying periods to nearly a lifetime and turned up no evidence of any...

Mr. Munro: Let Mr. Eberlee tell you...

Mr. Ritchie: Just a moment. Let us face it, there are people who are asthmatics, who are allergic. They cannot possibly stay in any elevator, no matter how good the dust control is. Second, there do seem to be people who are susceptible to this, but again almost certainly they will have trouble even in reduced levels. The important thing with regard to the country elevator is that we have a lot of old ones, they are being phased out, but you do not push them too hard because you cannot invest the \$20,000 necessary and they might just as well be closed. If you are going to close a few hundred elevators in a year or two, you have quite a problem. Eventually they will be closed and on hours of averaging, unless you average on a yearly basis, I do not think it will be satisfactory. Can you average on a yearly basis?

Mr. Eberlee: Madam Chairman, on the question of dust, we concluded a meeting with representatives of all the elevator companies on the Prairies, as well as the terminal people on January 19, and there was agreement between the department and the representatives of these companies, the Committee will be happy to know, with a program designed to minimize the hazard or danger or the adverse effect of dust, both in the points on the Prairies and in the terminals. If that agreement has come apart, I have not heard of it. We met with the representatives of the same companies last Friday, again at their request, to go into the other subject in terminal elevators of explosions and fires. They came to us, they said that they were very concerned about what has been happening in the States. They were very concerned about some of the technology, particularly some of the new technology, which may throw up more hazards than some of the older types of installations did in terms of explosions and fires. They suggested that we

[Traduction]

part, ce faisant, ils peuvent accroître leur revenu aux périodes de pointe.

Nous sommes conscients de cela. Les agents nous ont fait savoir qu'ils voulaient des mesures de protection en ce qui concerne les moyennes par exemple, et nous avons signalé que nous élaborerions un système tenant compte des besoins des agriculteurs, besoins très importants, surtout aux périodes de pointe.

Je ne pense pas qu'il serait trop difficile d'arriver à une solution si les diverses parties concernées voulaient bien ne pas interpréter la situation de façon erronée en disant que le gouvernement vient leur dire comment gérer leurs affaires. J'espère que nous parviendrons à une solution grâce aux réunions dont j'ai parlé précédemment.

La vice-présidente: Monsieur Ritchie, ce sera votre dernière question.

M. Ritchie: Monsieur Munro, nous n'avons pas beaucoup de preuves en ce qui concerne le problème de la poussière dans les silos de collecte. Dans ma région, plus de 200 employés qui avaient travaillé dans des silos de collecte, certains pendant presque toute leur vie, ont fait l'objet d'analyses. On n'a obtenu aucune preuve sur lesquelles...

M. Munro: J'aimerais que M. Eberlee vous dise...

M. Ritchie: Un instant. Il faut voir les choses en face; certains ont de l'asthme, d'autres sont victimes d'allergies. Certains ne peuvent travailler dans des silos, quelles que soient les mesures de lutte contre la poussière. D'autre part, certains sont prédisposés à ce genre de maladies, et ils en seront victimes, même si les taux sont très réduits. D'autre part, il y a beaucoup de vieux silos de collecte. On les élimine progressivement, mais on ne peut pas toujours investir les \$20,000 nécessaires. Si, au cours des deux prochaines années, vous fermez plusieurs centaines de silos, vous allez vous trouver en face d'un problème grave. Il faudra bien finir par les fermer et je ne pense pas que l'on puisse arriver à une solution satisfaisante en faisant une moyenne pour les heures. Est-il possible de faire une moyenne sur l'année?

M. Eberlee: Madame la présidente, en ce qui concerne la question de la poussière, le 19 janvier, nous avons rencontré des représentants de toutes les sociétés de silos des Prairies, ainsi que des représentants des silos portuaires. Les membres du Comité seront heureux d'apprendre que nous nous sommes mis d'accord sur un programme visant à réduire les dangers ou les effets néfastes de la poussière dans les silos des Prairies et dans les silos portuaires. Je n'ai pas entendu dire que cet accord n'était pas respecté. Vendredi dernier, nous avons rencontré des représentants de ces mêmes sociétés, à leur demande, afin d'étudier le problème des exploitations et des incendies dans les silos portuaires. Ils nous ont dit qu'ils se préoccupaient énormément de ce qui se passe aux États-Unis. Ils étaient inquiets parce que les nouvelles techniques utilisées risquent d'accroître les dangers en matière d'explosion et d'incendie. Ils nous ont proposé de créer un groupe de travail réunissant des représentants du gouvernement, du patronat et

[Text]

establish a joint government-industry-labour task force to look at this problem and to make a contribution to the development of a more modern set of regulations than exists today. That was their suggestion and we were very happy to accept this suggestion . . .

• 2155

Mr. Ritchie: This was primarily the terminal?

Mr. Eberlee: In this case it was primarily the terminal. But I thought you would want to hear about the dust problem, both as it affects individuals' health and as it affects the fire and explosion problem, both in the country points and in the terminal points.

So, as I say, if even that agreement has come unstuck since last Friday, I have not heard that it has.

The Vice-Chairman: Your time has expired, Mr. Ritchie. Before going on to the next questioner, could I ask the Committee's opinion as to what time we should continue to this evening?

Mr. Caccia: Ten o'clock, Madam Chairman.

The Vice-Chairman: I would remind the Committee that we are also due to meet again with the Minister next Tuesday at 9.30 a.m. Mr. Rodriguez has had his name down all evening. Is it agreed, then, that Mr. Rodriguez will have his 10 minutes as usual . . .

Some hon. Members: Agreed.

The Vice-Chairman: . . . and then we adjourn? Agreed? Mr. Olivier is being very liberal with his time, Mr. Rodriguez. You are welcome to it.

An hon. Member: Especially with his suggestions.

Mr. Rodriguez: And liberal with his telephone calls too.

Madam Chairman, I would like to ask the Minister this. On page 6 there is something that bothers me. Maybe he can clear it up in my mind. It is right at the top of the page:

Section 29.2 deals with modified work schedules. Under existing legislation, employers are normally required to pay employees overtime rates of pay after 8 hours per day and or 40 hours per week. Section 29.2 would permit the Minister of Labour to authorize standard hours of work other than 8 and 40 to be worked.

Does that mean that you can authorize in excess of the standard hours, 8 and 40, and no overtime be paid?

Mr. Munro: Yes.

Mr. Eberlee: Only where the union applies.

Mr. Munro: No, where both the employer and the union apply, if you read the next sentence.

Mr. Rodriguez: Then how does Clause (9) apply?

[Translation]

des syndicats, afin d'étudier ce problème et d'élaborer un ensemble de règlements plus modernes que les règlements actuels. Tel a été leur souhait, et ils ont été heureux d'accepter cette proposition . . .

M. Ritchie: Cela concerne surtout les silos portuaires?

M. Eberlee: Oui. Vous avez parlé du problème de la poussière tant en ce qui concerne la santé des employés qu'en ce qui concerne les risques d'incendie et d'explosion, et ce, dans les silos de collecte comme dans les silos portuaires.

Quoi qu'il en soit, je n'ai pas entendu dire que l'accord n'avait pas été respecté.

La vice-présidente: Monsieur Ritchie, votre temps de parole est écoulé. Avant de donner la parole à un autre membre, j'aimerais demander au Comité jusqu'à quelle heure nous devrions poursuivre la séance.

M. Caccia: Jusqu'à 22 heures, madame la présidente.

La vice-présidente: J'aimerais vous rappeler que nous recevons à nouveau le ministre mardi prochain, à 9 h 30. M. Rodriguez est inscrit sur ma liste depuis le début de la séance. Est-on d'accord pour que M. Rodriguez dispose de 10 minutes comme d'habitude . . .

Des voix: D'accord.

La vice-présidente: . . . et pour qu'ensuite nous levions la séance? D'accord? Monsieur Rodriguez, M. Olivier s'est montré très libéral quant à son temps de parole. C'est à vous.

Une voix: Surtout vu ce qu'il a proposé.

M. Rodriguez: Il s'est montré très libéral avec ses appels téléphoniques également.

Madame la présidente, permettez-moi de poser la question suivante au ministre. Un point me préoccupe à propos de la page 7. Peut-être pourra-t-il me donner quelques éclaircissements.

L'article 29.2 porte sur les horaires de travail modifiés. En vertu de la loi en vigueur, les employeurs doivent normalement payer des taux de surtemps après huit heures de travail par jour ou 40 heures par semaine. L'article 29.2 permet au ministre du Travail d'autoriser des heures normales de travail autres que la journée de 8 heures et la semaine de 40 heures.

Cela veut-il dire que vous pouvez autoriser que l'on travaille plus que les heures normales de travail, 8 par jour, 40 par semaine, sans qu'il soit question d'être payé en heures supplémentaires?

M. Munro: Oui.

M. Eberlee: Seulement sur demande du syndicat.

M. Munro: Non, sur demande de l'employeur et du syndicat; lisez la phrase suivante.

M. Rodriguez: J'aimerais donc savoir dans quel cas on applique l'article 9.

[Texte]

On the application of an employer or an employer's organization, the Minister, having regard to the conditions of employment in an industrial establishment and the welfare of the employees, may, by a permit in writing, authorize hours to be worked by any class of employees therein in excess of the maximum hours of work prescribed by or under section 30, authorized pursuant to section 30.1 or prescribed by regulations made pursuant to section 32.1

Mr. Munro: Right.

Mr. Rodriguez: That is on application by an employer or an employer's organization. It does not say anything about an employee.

Mr. Eberlee: That is an overtime permit, a permit to work overtime. But this is the compressed work-week scheme that we are talking about here at the top of page 6.

Mr. Munro: On page 6 we are talking about a modified work-week. That is a different concept from the averaging situation, where there are certain peak periods and the Minister gets applications. So can I deal with it in two separate ways?

Mr. Rodriguez: Okay. Fine.

Mr. Munro: Let me deal with the modified situation first. We gave an example in the uranium situations. Where a union and an employer get together as a result of their collective bargaining and say it is their joint desire to alter to 40 and 8 and have a modified work-week—a compressed work-week, you have heard the terminology as well as I have—this would permit me to do that. The averaging you can . . .

Mr. Rodriguez: Okay.

Mr. Eberlee: The second matter that you referred to is a permit allowing for work to be done beyond the absolute maximum of 48 hours in the week. Do you understand?

Mr. Rodriguez: Yes.

Mr. Eberlee: Overtime has to be paid after forty hours, normally, and there can be for overtime work up to a total of 48 hours in the week under a normal situation.

Mr. Rodriguez: Yes.

Mr. Eberlee: This permit that you were referring to . . .

Mr. Rodriguez: On Clause 9.

Mr. Eberlee: . . . allows for overtime beyond the 48, but overtime pay would still have to be paid, beyond the 40.

• 2200

Mr. Rodriguez: Well, no. The Canadian Labour Congress was before us this morning; they presented their brief last week, and on page 33 of their brief, they say on clause 9:

This is a most repugnant provision which authorizes the Minister, on application of the employer or employers'

[Traduction]

A la demande d'un employeur ou d'une association patronale, le ministre, eu égard aux conditions de travail dans un établissement industriel et au bien-être des employés, peut permettre par écrit, pour une catégorie d'employés qui y travaillent, une durée de travail supérieure à la durée maximum de travail prescrite par l'article 30 ou sous son régime, autorisée en vertu de l'article 30.1 ou prescrite pas règlement établi en application de l'article 32.1.

M. Munro: Exact.

M. Rodriguez: C'est donc à la demande d'un employeur ou d'une association patronale. On ne parle pas d'employés.

M. Eberlee: Il s'agit d'une autorisation concernant les heures supplémentaires. A la page 7, on parle des horaires de travail modifiés.

M. Munro: A la page 7, nous parlons des horaires de travail modifiés. Le principe qui prévaut ici est différent de celui qui prévaut en ce qui concerne la moyenne. Le ministre reçoit des demandes à ce propos lors des périodes de pointe. Permettez-moi de vous présenter les choses séparément.

M. Rodriguez: Très bien.

M. Munro: Tout d'abord, voyons les horaires de travail modifiés. Nous avons donné un exemple à propos d'une mine d'uranium. Un syndicat et l'employeur conviennent, dans le cadre du processus de négociation collective, de modifier le régime des 40 heures par semaine et 8 heures par jour, afin d'adopter des horaires de travail modifiés, ce que l'on appelle la semaine de travail comprimée . . . vous avez certainement entendu parler de cette terminologie. Cela permettrait donc ce genre de mesure. En ce qui concerne la moyenne . . .

M. Rodriguez: Très bien.

M. Eberlee: D'autre part, vous avez parlé d'autoriser des semaines de travail contenant plus que le maximum absolu de 48 heures. Vous comprenez?

M. Rodriguez: Oui.

M. Eberlee: D'ordinaire, au-delà de 40 heures, on paie en heures supplémentaires et on peut avoir 8 heures en heures supplémentaires pour arriver à un total de 48 heures.

M. Rodriguez: Oui.

M. Eberlee: L'autorisation à laquelle vous faites allusion . . .

M. Rodriguez: A l'article 9.

M. Eberlee: . . . prévoit d'aller au-delà des 48 heures, mais, au-delà de 40 heures, on paie toujours en heures supplémentaires.

M. Rodriguez: Eh bien, non. Des représentants du Congrès du travail du Canada ont comparu devant nous ce matin. Ils avaient déposé leur mémoire la semaine dernière et je vais vous citer un extrait à la page 33 de ce mémoire, où on fait allusion à l'article 9:

Voilà une disposition qui nous répugne immensément, puisqu'elle autorise le ministre, à la demande de l'em-

[Text]

organization to work employees in excess of the maximum hours of 48 per week without payment of overtime.

Are you saying that they are misleading?

Mr. Eberlee: I think they have misunderstood . . .

Mr. Munro: They misunderstood that.

Mr. Eberlee: . . . that the payment of overtime is still required.

Mr. Rodriguez: All right. The other concern they expressed was the question of the health and safety committees. In the whole procedure there is no mention at all of the employees' representative group, in other words, the union.

Mr. Munro: All right. We have noted that. So the government will take care of it next week.

Mr. Rodriguez: All right. Well, the other thing: the Minister's statement, at the top of page 10 reads:

Imminent danger does not include dangers that are normally associated with a particular occupation.

Now, I see a lot of difficulty, Mr. Minister, with that. In the uranium industry, obviously the possibilities of getting lung cancer may be an imminent danger. Under your legislation, that could be described as an imminent danger that is related, a risk normally associated with that industry.

Mr. Munro: I do not think so.

Mr. Eberlee: That is a danger that has to be coped with through tough, consistent enforcement of the radiation regulations.

Mr. Rodriguez: Well, all right, that is . . .

Mr. Eberlee: You know, this is only that suddenly there is a burst of radiation at one point in time.

Mr. Rodriguez: All right. Well, how are we going to handle that . . .

Mr. Eberlee: It is not a situation that really lends itself to this particular clause.

Mr. Munro: One other way, we are endeavouring to do it—and it is like your way because you have talked to me about it. In a situation such as that, we will have the health and safety committees—I know you think they are mandatory; I will deal with that later—and then the Canadian Centre for Safety and Occupational Health, which we anticipate will bring together labour and management and the latest up-to-date knowledge through the scientific community, both here and abroad, to indicate any new breakthroughs in any type of scientific, medical or health science field that would indicate that the situation could be vastly improved as a result of new findings and new health studies. That would be communicated to health and safety committees at the plant level for implementation in terms of reducing that hazard.

Mr. Rodriguez: What I am concerned about is the jungle of jurisdiction which now exists.

Mr. Munro: Right.

Mr. Rodriguez: Uranium is technically under a federal statute, but the workers in uranium mines seem to come under

[Translation]

ployeur ou de l'association patronale, à faire travailler les employés au-delà du nombre maximum de 48 heures par semaine, sans paiement d'heures supplémentaires.

Voulez-vous dire qu'ils nous induisent en erreur?

M. Eberlee: Je pense qu'ils ont mal compris . . .

M. Munro: Ils ont mal compris ce point.

M. Eberlee: . . . le fait qu'il est toujours nécessaire de payer en heures supplémentaires.

M. Rodriguez: Très bien. D'autre part, ils se sont montrés préoccupés de la question concernant les comités d'hygiène et de sécurité. Dans tout cela, on ne parle pas de groupes représentant les employés, autrement dit, de syndicats.

M. Munro: Très bien. Nous avons noté cela. Le gouvernement y veillera la semaine prochaine.

M. Rodriguez: Très bien. Passons à autre chose: en haut de la page 10 de la déclaration du ministre, il est précisé:

La notion de danger imminent ne recouvre pas les dangers normalement associés à un emploi particulier.

Monsieur le ministre, voilà qui pose beaucoup de difficultés, à mon avis. Dans les mines d'uranium, il est évident que les risques d'être victime d'un cancer du poumon peuvent constituer un danger imminent. Compte tenu de votre bill, on pourrait alors parler de dangers, de risques imminents normalement associés aux emplois en question.

M. Munro: Je ne pense pas.

M. Eberlee: Il faut lutter contre ce danger en appliquant en permanence des règlements stricts en matière de radiation.

M. Rodriguez: Très bien, voilà . . .

M. Eberlee: Vous savez, les radiations ne peuvent apparaître que soudainement.

M. Rodriguez: Très bien. Comment ferez-vous . . .

M. Eberlee: Cet article ne s'applique pas vraiment à ce genre de situation.

M. Munro: Nous nous efforçons d'adopter une mesure similaire à celle dont vous m'avez parlé. Dans des situations de ce type, il y aura des comités d'hygiène et de sécurité . . . Je sais, vous pensez qu'ils sont obligatoires; nous reviendrons là-dessus plus tard . . . D'autre part, il y a le centre canadien qui s'occupe de l'hygiène et de la sécurité sur les lieux de travail qui informera les syndicats et le patronat à propos des progrès réalisés, tant au Canada qu'à l'étranger, dans le domaine des sciences, de la médecine et de la santé. Ces renseignements seront communiqués aux comités d'hygiène et de sécurité des entreprises, afin qu'ils prennent les mesures nécessaires pour réduire les dangers.

M. Rodriguez: Ce qui me préoccupe, c'est cet enchevêtrement des compétences.

M. Munro: C'est exact.

M. Rodriguez: L'exploitation de l'uranium relève du niveau fédéral, mais il semble que les travailleurs des mines d'ura-

[Texte]

a provincial labour code. We have, on the one hand, the federal statute setting the safety standards, but they turn it over to the province to enact or to enforce it. The province may very well be enforcing their own standards, which may be lower or less stringent than, say, the federal standards.

Mr. Munro: Yes.

Mr. Rodriguez: The workers get caught in this jungle of provincial-federal jurisdictions. The workers may very well say that, under the provincial standards, they are walking out; that they refuse to work in these conditions because they are injurious to health.

Mr. Munro: Mr. Eberlee.

Mr. Eberlee: This is a problem which is currently in the process of resolution. As you are aware, the existing Atomic Energy Control Act provides that a condition of the licence granted by the Atomic Energy Control Board to a company to mine and produce uranium is that the company must observe all "applicable" provincial legislation. That is the present situation.

The new legislation replacing the Atomic Energy Control Act, which is now on your order paper, provides that Part IV of the Canada Labour Code will apply. When that legislation is passed, we shall either be enforcing new regulations under Part IV of the Canada Labour Code directly or in some cases, this has to be determined yet, buying an inspection service from the provincial authorities. But they would be enforcing our standards under Part IV of the Canada Labour Code. So, it depends upon the passage by Parliament of that legislation.

• 2205

Mr. Rodriguez: But you know as well as I do that the realities are that there could very well be an election within two months and that would be wiped off the board. With the possibilities of that coming up, this probably could get passed before such an election takes place. So, in effect, we are talking about something way down the line. I see you smiling over that.

Mr. Munro: Well . . .

Mr. Rodriguez: You know the problem.

Mr. Munro: I know the problem.

Mr. Rodriguez: The provinces are hung up on that bill and under the provincial-federal jurisdictions and, these are climates where you are looking for compromise. In effect, our workers were looking for some sort of help through this particular bill.

Mr. Munro: I have got your point.

Mr. Rodriguez: All right. The next one is the mandatory nature of the health and safety committee. I must tell you that I disagree with leaving it in this sort of voluntary way. You know as well as I do that in an unorganized shop, on the kinds of invidious pressures that can be brought to bear on the workers, they will invariably never dare to apply to the Minister for the establishment of a health and safety committee. I think, Mr. Minister, you ought to go the other route; it ought

[Traduction]

nium relèvent des codes de travail provinciaux. D'un côté, une loi fédérale établit des normes en matière de sécurité, mais c'est à la province qu'il incombe de les appliquer. Il est fort possible que la province applique ses propres normes, qui pourraient être moins strictes que les normes fédérales.

M. Munro: C'est exact.

M. Rodriguez: Les travailleurs sont ainsi prisonniers de cet enchevêtrement de compétences provinciale et fédérale. Les travailleurs pourraient fort bien décider de cesser le travail, en invoquant les normes provinciales, parce que leur santé est menacée.

M. Munro: Monsieur Eberlee.

M. Eberlee: Nous sommes actuellement en train de résoudre ce problème. Comme vous le savez, la Loi sur le contrôle de l'énergie atomique prévoit que, pour recevoir un permis d'exploitation de l'uranium de la part de la Commission de contrôle de l'énergie atomique, une société d'exploitation doit respecter toutes les lois provinciales «applicables». Telle est donc la situation à l'heure actuelle.

Selon le bill qui remplacera la Loi sur le contrôle de l'énergie atomique et qui figure actuellement au *Feuilleton*, c'est la partie IV du Code canadien du travail qui s'appliquera. Une fois que ce bill sera adopté, ou bien nous appliquerons de nouveaux règlements aux termes de la partie IV du Code canadien du travail, ou bien, dans certains cas, et cela devra être précisé, nous nous assurerons des services d'inspection auprès des autorités provinciales. Mais ils appliqueraient nos normes en vertu de la partie IV du Code canadien du travail. Donc, cette mesure dépend de l'adoption de ce projet de loi par le Parlement.

M. Rodriguez: Mais vous savez aussi bien que moi qu'en vérité, il pourrait très bien y avoir une élection dans deux mois, événement qui rendrait nuls tous ces efforts. Étant donné cette éventualité, on pourrait probablement adopter ce bill avant que cette élection n'ait lieu. Donc, en fait, nous parlons de quelque chose qui aura lieu d'ici longtemps. Je vois que vous souriez à ce propos.

M. Munro: Eh bien . . .

M. Rodriguez: Vous connaissez le problème.

M. Munro: Je connais le problème.

M. Rodriguez: Les provinces sont prises avec ce bill et avec les compétences fédérales et provinciales: voilà les circonstances dans lesquelles on cherche à faire un compromis. En effet, nos ouvriers cherchaient de l'aide par l'entremise de ce projet de loi en particulier.

M. Munro: J'ai saisi votre point.

M. Rodriguez: Très bien. Ensuite, c'est le caractère obligatoire de ce comité d'hygiène et de sécurité. Je dois vous avouer que je suis en désaccord avec la nature trop libre de cette disposition. Vous savez aussi bien que moi que, dans un groupe non organisé, les pressions odieuses que l'on peut faire sur les ouvriers les empêcheront inmanquablement de demander au ministre la création d'un comité d'hygiène et de sécurité. Monsieur le ministre, je crois que vous devriez suivre l'autre

[Text]

to be mandatory except under conditions where an employer or an employee group, if you so wish, can show cause that there ought not to be a health and safety committee. I think it is too important a situation to be left in that sort of nebulous way.

Mr. Munro: I have two points I would like to make and maybe my Deputy would like to add some others. Firstly, under this legislation the Minister of Labour does not have to wait for an application before he requires a committee to be set up. He can go out and tell them to do it or he will pass a regulation that the act gives him power to do it. It requires it to be done. So it is not dependent on an application. It seems to me that what you and the CLC are saying is that "In all situations make it mandatory. Do not have a minister have a discretion as to whether to use his authority to force it."

My only problem with that, and you see our rationale in the bill where our officers will go about the education process to encourage this to be done at the plant level and then what they have really is a sort of hammer behind their back and the educative process in encouraging employers and employees wherever that is necessary; it may not be necessary very often. When that does not work he can always say, "Well, if you are not going to go through the process of seeing how this can be implemented and sensitized to your own particular work environment", and they are all different, "then we can make a recommendation to the Minister in question and he will require it".

I like that approach better because if you just pass a blanket provision absolutely requiring it in every situation, mandatory, it can be very self-defeating. In my experience whenever you try to force, through a provision in an act or any other way, right at the outset tell labour and management to sit down in a committee and without any sort of discussion—I suppose you could still have discussions—but just make it mandatory automatically under legislation, then there are so many different ways by which the employers or the unions, depending on the situation, can just frustrate it.

You can force people to sit down in a committee and you can have some policeman outside the door to make sure that they are in that room but I do not know how you are ever going to push them to do anything. They stare at the ceiling and entirely frustrate the process. So it seems to run counter to the whole philosophy of the collective agreement process in the sense that the parties try to come to some agreement themselves to make it effective.

Mr. Rodriguez: Mr. Minister . . .

The Vice-Chairman: Mr. Rodriguez, you have already gone beyond your time.

Mr. Rodriguez: I just wanted one short comment from the Minister. I am sure the Minister is not so naive as not to recognize that in the past when trade unions expressed the desire for mandatory health committees it is a desire based on experience.

[Translation]

voie: je crois que, à l'exception des circonstances où un employeur ou un groupe d'employés, si vous voulez, peut prouver le contraire, ce comité d'hygiène et de sécurité doit être obligatoire. Je crois que la situation est trop importante pour la laisser dans cet état nébuleux.

M. Munro: J'aurais deux points à soulever, et peut-être que mon sous-ministre aimerait également en ajouter d'autres. D'abord, en vertu de ce projet de loi, le ministre du Travail n'est pas obligé d'attendre une demande avant d'exiger la création d'un comité. Il peut très bien aller leur dire de le faire, ou faire adopter un règlement en vertu du pouvoir que cette loi lui donne. La loi l'exigerait. Alors, il ne dépend pas d'une demande. Il me semble que ce que vous et le CTC dites, c'est qu'il devrait être obligatoire en toutes circonstances. N'accordez pas au ministre la liberté de pouvoir utiliser son autorité pour l'exiger.

La seule difficulté que j'y vois, . . . et vous comprenez notre raisonnement lorsqu'on peut lire dans le bill que nos agents sensibiliseront les gens à cette réalité, afin que cela se produise au niveau des usines; ainsi, ils ont un moyen de pression en quelque sorte, qu'ils peuvent utiliser pour encourager les employeurs et les employés quand c'est nécessaire; il se peut que cela ne soit pas nécessaire très souvent. Lorsque ce système ne réussira pas, l'agent pourra toujours dire: «Eh bien, si vous n'allez pas voir comment on pourrait mettre ce comité en vigueur et l'adapter à votre milieu particulier de travail», et ils sont tous différents les uns des autres, «nous pourrions faire une recommandation au ministre concerné et il l'exigera.»

Je préfère cette attitude, car si l'on adopte une disposition générale qui l'exige dans tous les cas, qui le rend obligatoire, cela peut être autodestructeur. D'après mon expérience, lorsqu'on essaie d'obliger, par une disposition dans une loi, ou par un autre moyen, et de dire dès le début aux travailleurs et au patronat de former un comité, sans aucune discussion—je suppose que l'on pourrait tenir des discussions—et de le rendre obligatoire en vertu d'une loi . . . il y a tellement de façons pour les employeurs ou les syndicats, selon le cas, d'y mettre des obstacles.

On peut obliger les gens à siéger à un comité, et on peut faire venir des policiers pour s'assurer qu'ils restent dans cette salle, mais je ne sais pas comment on pourrait les obliger à faire quoi que ce soit. Ils regardent le plafond et font totalement échouer le processus. Alors, il me semble que cela va à l'encontre des principes du processus de la négociation collective, qui assure du moins que les parties essaient d'arriver à un accord quelconque pour le rendre efficace.

M. Rodriguez: Monsieur le ministre.

La vice-présidente: Monsieur Rodriguez, vous avez déjà dépassé votre temps.

M. Rodriguez: Je voulais simplement entendre un bref commentaire du ministre. Je suis certain que le ministre n'est pas assez naïf pour ne pas reconnaître que, par le passé, lorsque les syndicats se sont exprimés en faveur des comités obligatoires d'hygiène, il s'agissait d'un souhait basé sur l'expérience.

[Texte]

In Ontario, for example, we have mine safety inspectors but the workers have never been assured of the safety of the mines. They have never been convinced that vigilant inspections of the mines have indeed taken place. There always seems to be a nice cozy relationship between those who purport to inspect the mines for safety and health and the owners. In effect, oftentimes there was no such inspection.

Mr. Munro: I think you are talking about something different. For the committees do it effectively, I think you have to inject some element in the process that is in their own enlightened self interest; one type of volition element before you force it.

I you are talking about inspection services, that is a different thing. There is no question that there are inspection services and there are inspection services. Some are lax and some are not. I can only cite our own experience where we have done it ourselves.

I am thinking of the Cape Breton Devco situation where we have enforced some rigid standards. We worked closely with the unions involved in the coal mines and with the employers to the degree, in some situations, where even the union had inspection officers there and the employers as well. We would phase in some of our requirements over a more gradual period to prevent some very serious employment dislocations. I think that reflects that our inspection services are pretty stringent and that we are trying to do as good a job as possible.

If you are indicting some other inspection service in the provincial field, that is a matter which I cannot answer. If you have some allegations about our own inefficiencies, where we are applying our inspection services, this I would like to hear.

Mr. Rodriguez: Mr. Minister, what you have suggested is that your officers will go out in this sort of . . .

Mr. Munro: They do that now.

Mr. Rodriguez: . . . mandatory way, and they will go out and talk to an employer-employee group to educate them to better health and safety . . .

Mr. Munro: As far as committees are concerned.

Mr. Rodriguez: . . . and, by osmosis, they will somehow form these committees on a voluntary basis because of their own self interest. I am saying that, that process gives no assurance to workers that there will be such supervision.

Mr. Munro: No, but where this safety officer connected with the Department of Labour goes out and does this—as you say “by osmosis”; trying to get the parties together, and so on—when he reports back to any Minister, probably through the Deputy, we would try to get these parties to spend all their efforts to be reasonable, to see the benefits, to sit down and work out the regime in which they would like their health and safety committees to operate. And if one particular party—maybe the employer—shows just no sense of determination to try to reach an accommodation to make this work, then he is going to report back. And this is the treat that he will have; he will make a recommendation that it be required the Minister use his authority to make it mandatory.

[Traduction]

Par exemple, en Ontario, il y a des inspecteurs de la sécurité dans les mines, mais les ouvriers n'ont jamais eu l'assurance que cette sécurité existe. On ne les a jamais convaincus que des inspections vigilantes ont, en fait, eu lieu. Il semble toujours y avoir de bonnes relations entre ceux qui prétendent inspecter l'hygiène et la sécurité des mines et les propriétaires. En effet, souvent, cette inspection n'a jamais eu lieu.

M. Munro: Vous parlez d'autre chose, je crois. Pour que les comités soient efficaces, je crois qu'il faut inclure dans le processus un certain élément qui représente nettement leur propre intérêt, un élément de volonté, avant une obligation.

Si vous parlez des services d'inspection, c'est une autre paire de manches. On n'a pas le moindre doute qu'il y a services d'inspection et services d'inspection. Certains sont plus relâchés que d'autres. Je ne peux que citer notre propre expérience, où nous avons effectué l'inspection nous-mêmes.

Je pense à la situation de la Cape Breton Devco, où nous avons mis des normes assez rigides en vigueur. Nous avons travaillé étroitement avec les syndicats des mines de charbon et avec les employeurs, au point, où dans certains cas, même le syndicat avait fait venir des agents d'inspection, aussi bien que les employeurs. Nous faisons appliquer progressivement certaines de nos exigences, afin d'éviter des problèmes sérieux d'emploi. Je crois que cela reflète le caractère exigeant de nos services d'inspection et le fait que nous essayons de faire le meilleur travail possible.

Si vous accusez un service d'inspection provincial, voilà un domaine pour lequel je ne puis pas répondre. Si vous avez des allégations à faire concernant notre inefficacité, lorsqu'il s'agit de nos propres services d'inspection, j'aimerais bien les entendre.

M. Rodriguez: Monsieur le ministre, vous venez de dire, en fait, que vos agents procéderaient ainsi . . .

M. Munro: Ils procèdent ainsi à l'heure actuelle.

M. Rodriguez: . . . d'une façon impérative et, ensuite, i raient parler aux groupes d'employeurs et d'employés afin de les inciter à améliorer l'hygiène et la sécurité . . .

M. Munro: En ce qui concerne les comités.

M. Rodriguez: . . . et par une sorte d'osmose, ils vont établir ces comités, volontairement, à cause de leur propre intérêt. Je vous dis que ce processus n'accorde aucune assurance aux ouvriers, que cette surveillance n'existera pas.

M. Munro: Non, mais lorsque cet agent de sécurité en question essaiera, au nom du ministère du Travail, d'effectuer ce genre d'osmose, comme vous le dites, et de rassembler les parties, etc., lorsqu'il fera rapport au ministre, probablement par l'entremise du sous-ministre, nous essaierons de persuader ces groupes d'y investir leurs énergies, d'être raisonnables, de comprendre les avantages, de s'asseoir et d'élaborer en régime en vertu duquel ils aimeraient que leurs comités d'hygiène et de sécurité fonctionnent. Et si une partie en particulier—par exemple, l'employeur—ne se montre aucunement déterminée à le faire réussir, cet agent va nous faire rapport. Il aurait cette menace comme arme de défense. Il recommandera que le

[Text]

Mr. Rodriguez: How many safety officers do you have now?

The Vice-Chairman: One the point of being reasonable, Mr. Rodriguez, I would suggest you continue your questioning next Tuesday at 9:30 a.m. and we adjourn to the call of the Chair.

Mr. Rodriguez: Yes. How many safety officers do you have now?

Mr. Munro: If you pass this legislation, then I can go to Treasury Board and get the people necessary.

Mr. Rodriguez: I am just asking how many you have now?

The Vice-Chairman: Mr. Rodriguez, I adjourn this meeting to the call of the Chair.

Mr. Munro: We will give you the figure.

Mr. Rodriguez: Several hundred?

• 2215

Mr. Dinsdale: On a point of order, Madam Chairman. This sort of deals with the problem of these contracts. Just on a point of clarification before we adjourn. I am reading that great paper *The Brandon Sun*. And there is a statement here by the Minister of Agriculture, I think, that needs clarification.

Asked about the proposed 40-hour week for elevator managers, he said: "I don't think the legislation will pass in its present form. There are provisions in it that have to go.

Does that express the government's policy on this?

Mr. Munro: If he has not heard the explanations I have given here tonight, well then . . .

Mr. Dinsdale: This was during the weekend junket in western Canada.

Mr. Munro: Well, we will have him at one of these educational meetings out in the west.

The Vice-Chairman: I would suggest that we go for this evening, Mr. Dinsdale. Thank you very much.

Adjourned to the call of the Chair.

[Translation]

ministre exerce son autorité pour rendre obligatoire la création de ce comité.

M. Rodriguez: Combien d'agents de sécurité y a-t-il maintenant?

La vice-présidente: Puisqu'on parle d'être raisonnable, monsieur Rodriguez, j'aimerais proposer que vous poursuiviez vos questions mardi prochain, à 9 h 30, et que nous suspendions nos travaux jusqu'à nouvel ordre.

M. Rodriguez: Très bien. Combien d'agents de sécurité y a-t-il à l'heure actuelle?

M. Munro: Si vous adoptez ce projet de loi, je pourrai m'adresser au Conseil du trésor et obtenir les employés nécessaires.

M. Rodriguez: Je vous demande combien il y en a à l'heure actuelle.

La vice-présidente: Monsieur Rodriguez, je suspends les travaux jusqu'à nouvel ordre.

M. Munro: Nous allons vous fournir ce chiffre.

M. Rodriguez: Quelques centaines?

M. Dinsdale: Un rappel au Règlement, madame la présidente. Cela a trait au problème de ces contrats. Je le lirai à titre de précision avant l'ajournement. Je suis en train de lire ce grand journal, *The Brandon Sun*. On y lit une déclaration faite par le ministre de l'Agriculture, qui, à mon sens, exige des éclaircissements.

Interrogé sur le projet de mettre en vigueur une semaine de 40 heures pour des directeurs de silos, il a répondu: «Je ne crois pas que le projet de loi sera adopté dans sa forme actuelle. Il y a des dispositions que l'on doit supprimer.»

Cette déclaration exprime-t-elle la politique du gouvernement là-dessus?

M. Munro: S'il n'a pas entendu les explications que j'ai fournies ici ce soir, eh bien . . .

M. Dinsdale: Il l'a dit au cours du voyage dans l'Ouest du Canada, en fin de semaine.

M. Munro: Eh bien, il va falloir le rencontrer à l'une de ces réunions éducatives dans l'Ouest.

La vice-présidente: Je proposerais que nous levions la séance pour ce soir, monsieur Dinsdale. Merci beaucoup.

La séance est levée.

APPENDIX "LMI-10"

BRIEF TO BE SUBMITTED TO
THE STANDING COMMITTEE ON
LABOUR WITH RESPECT TO BILL
C.-8, AN ACT TO AMEND THE
CANADA LABOUR CODE

Dated: February 7, 1978

By: Miss Betty Garbutt
1928 Rivergrove Place
North Vancouver, B.C.
V7H 2L4

Telephone:

Office: (604) 682-2691

Home: (604) 929-1429

This brief is submitted to the Standing Committee on Labour, with respect to Bill C-8, an Act to amend the Canada Labour Code.

This submission is made on behalf of my family and others who have requested that their names be added in support of this application.

It came to our attention, following a tragic incident in which my sister was killed and one of her fellow employees was severely wounded at their place of employment, that there is no legislation governing procedures to be followed by an employer when threats have been made against the company or its employees.

In such threatening situations the employee is generally encompassed in the threat simply by virtue of his relationship with the employer. If the employer does not take reasonable precautionary measures and the employee is not informed of imminent danger, then the employer is inviting tragedy. Legislation is necessary to prohibit such invitations.

1. FACTS AND CIRCUMSTANCES

The facts and circumstances which gave rise to this submission are:

1. On March 5, 1976 Guy Jean Barnier, a former employee of Facit-Addo (Canada) Ltd., entered that company's premises at 1675 West 4th Avenue, Vancouver, British Columbia. He was dressed in a costume similar to that of the City's Police Department, motorcycle division. He carried a .30-06 rifle and over 300 rounds of ammunition. He entered the rear of the building, proceeded through the front office areas, paused at the receptionist's desk, then proceeded into the Manager's office. There, he fatally shot Doreen Garbutt, the Office Manager, and severely wounded Dennis Fea, the Branch Manager.

2. The building in which Facit-Addo is located contains offices and a warehouse and is shared with a branch office of Crown Zellerbach Canada Ltd. Some workers inside the building had left during the opening minutes of the incident, but more than 30 employees of Crown Zellerbach and Facit-Addo remained inside, (Barnier had barricaded himself in a second floor storage room), until police decided it was safe to evacuate the building.

3. A frontal assault on the office building was cancelled because all spectators were not out of the area. A large crowd of spectators had gathered within minutes of the first shots. Under the headline, "SPECTATORS IGNORE DANGER DURING SHOOTING", the March 6, 1976 Vancouver Sun reported:

"Only the spectators seemed unable to grasp the danger and the reality of the situation...

'Did you ever see anything like it?' asked one officer after making another futile attempt to get spectators back into a lane off Pine on the south side of Fourth.

'Get back! Where you are standing he can pick you off like nothing,' shouted another policeman at a group of about 30 who had inched their way forward to get a close look at the action.

Back they moved, but only momentarily. Soon they were again inching forward, risking their lives for a peek at an office building which, from the outside, was still no different than it had been every day since it was built.

Inside, the suspect, who had already shot two people, gazed down upon them with his .30-06 semi-automatic rifle, equipped with a scope and ready to fire."

The article reported that police units on Pine Street were within the suspect's range. "Still, the spectators inched forward." "Some, wandered nonchalantly across the blockaded street...", (Vancouver Sun, March 6, 1976).

When tear gas was used, a blaze broke out and smoke belched from the windows. The storage room where the suspect was holed up was gutted and damage to office equipment was estimated at nearly half a million dollars. The situation was so dangerous that several lives were in imminent danger.

4. When my brother and I attended at the Homicide Division of the Vancouver City Police Department to pick up Doreen's personal belongings, we spoke with a Detective who thought it was Barnier's intention to take at least one hostage, the firm's western regional manager, and possibly more. He advised us that a thorough search for any complaints made by or against Barnier, prior to the shooting, proved negative.

5. Guy Jean Barnier, the gunman, had been discharged from Facit-Addo's employment. Doreen Garbutt, his victim, had signed his letter of termination seven months earlier.

6. Barnier had threatened the company on numerous occasions following his dismissal.

7. The March 6, 1976 Vancouver Sun reported:

"...the gunman, who had been employed as an electrical technician, felt he had been wrongfully dismissed. He had been spotted occasionally lurking in the back alley behind the office after closing time.

On Oct. 2 last year, he (Mr. Eugene Kiss, the western regional manager of Facit Addo), said, the company received the following 'very badly typed' letter from the former employee:

'I am advising you that, after a complete inquiry of my discharge from Facit-Addo Canada in Vancouver, I am claiming \$100,000 (one hundred thousand dollars) from your company for the following charges:

'Wrongful dismissal, racial discrimination, violation of mail, privacy and domicile, conspiracy with all service manager to slander employee, unfair trade practice.

'If payment is received within a month the matter will be closed with your company. Otherwise action will be taken."

(Vancouver Sun, March 6, 1976, p.2)

8. Mr. Dennis Fea, the Branch Manager, received the above-quoted letter and dictated a letter to the company solicitors enclosing a copy of Barnier's letter. Miss Garbutt was not in the office when Mr. Fea wrote this letter. The police were not notified of Barnier's letter.

9. Employees of Facit-Addo had seen Barnier driving his car up and down the service ramp at the back of the building shortly before the shooting. This ramp is not intended for cars. The employees thought that Facit-Addo had called the police. One employee stated that she was told by the manager that the police had come and told Barnier to go away. The police had no record of any such calls.

10. The victim, Doreen Garbutt, told her boyfriend, prior to the shooting, that Barnier had telephoned Facit-Addo on several occasions using threatening tactics. Some of these calls, she said, were recorded on telephone answering equipment in operation on weekends when the office switchboard was closed. She said that she was left with the impression that the police had been notified of these calls and that the matter was being attended to by senior management, Mr. Dennis Fea, (the branch manager) and others in the eastern Canada head office. Again, the police were not informed of these calls and never received the tapes.

11. A Facit-Addo Service Technician informed Doreen's boyfriend that he had found Barnier on the company's premises, inside the building, after closing time. At that time Barnier had already been dismissed. The Service Technician told Barnier to leave. The police were not called.

12. Barnier was convicted of murder punishable by life imprisonment by the Supreme Court of British Columbia in November of 1976. The Court of Appeal of British Columbia overturned the conviction, finding him not-guilty by reason of insanity. An appeal to the Supreme Court of Canada is still pending.

13. A charge of attempted murder, with respect to the shooting of Dennis Fea, has not been proceeded with to date.

14. Appendix "A" to this brief is a copy of a letter sent to the Honourable John Munroe dated September 1, 1977. On pages 3 and 4 of that letter is a description of another threatening incident which occurred in Vancouver. Threatening calls were made to a law firm. The employees acted under the direction of their employer and notified police. The man was committed for psychiatric observation by Order-In-Council and no one was hurt. That outcome was entirely different from the Facit-Addo matter because of the way in which the incident was handled. It is submitted that most potentially dangerous situations could be handled in a similar manner.

15. A list of names of people who support this submission, in addition to those who signed the accompanying pages to the September 1, 1977 letter to Mr. Munroe will be

presented to the Committee by Miss Garbutt, along with copies of correspondence relating to this submission.

II. SUBMISSION

1. It is submitted that if all employers were compelled to take reasonable precautionary measures when threats are received, lives could be saved.
2. While we believe that some employers would not ignore threats and would take responsible action, some employers are confused and do not know what to do. They simply wait and hope that the situation will disappear. Not all threats are carried out but some are.
3. If employers were given a standardized procedure to follow in such circumstances, the present confusion would be overcome.
4. The following quote is from a letter dated October 18, 1977 from the Ministry of Labour, (Appendix "B" hereto), sent under the signature of (Mrs.) Marie Phelan, Departmental Assistant:

"The 14-point program and the proposed amendments to the Canada Labour Code... are aimed at promoting a better working environment in enterprises subject to federal jurisdiction. Following these changes it is believed that situations judged to be hazardous to personal safety can be handled effectively by an individual or group of workers.

Individually an employee under federal jurisdiction could, without fear of reprisals, refuse to work under conditions deemed to present imminent danger until that situation is investigated by the employer and, if necessary, by a Canada Safety Officer. In a situation involving telephone threats, it is conceivable that a Canada Safety Officer could order the warning of all employees and require the employer to take appropriate security measures..."

It is not enough to say that an employee could, without fear of reprisal or loss of pay, withdraw from work situations which they consider pose imminent personal danger. In the case of threats, they must first be notified of the danger and any action taken or contemplated in response, so they may make an informed decision concerning their own safety. All employers should be required by law to immediately report all threats, direct or indirect, to the police and all employees. Employers who fail to do so should be held strictly liable for any loss of life, injury or damages suffered by employees which follow upon the threat. A police officer or Canada Safety Officer who has fully investigated the threat should be the only one to have any discretionary powers in this respect.

5. Such legislation would work not only to the employees' benefit but also the employers'. An employer, presented with a potentially dangerous situation, would have a standard procedure by which his duty of care could be carried out. If the procedure was followed in all cases then, it is submitted, there would be less likelihood of injury or death occurring.

6. The legislation sought is long overdue and is of such importance that we feel it must be by oversight that it has not already been enacted.

III. LEGISLATION SOUGHT

1. That employers no longer be able to ignore threats against the company or its employees without penal sanction.

2. That employers be compelled to follow a standardized procedure when threats have been received.

3. That in circumstances where employees may be in a potentially dangerous situation, they be notified of that situation and they be authorized to remove themselves from work situations which they judge threatening to their safety.

4. That there be remedies for employees when their employers fail to follow the standardized procedure imposed on them.

IV. SUMMARY

While we have not submitted the proposed legislation in a format which might be used as a draft for such legislation, we request that the above-noted points be taken into consideration before legislation is proclaimed.

We suggest that the standardized procedure to be followed include notification of the police, notification of a Canada Safety Officer and notification of employees who may be in a dangerous situation.

We further suggest that a remedy be included in the legislation for employees who have suffered harm when their employer has failed to follow a standardized safety

procedure after threats have been received.

ALL OF WHICH IS RESPECTFULLY SUBMITTED.

Betty Garbutt

APPENDIX "A"

Miss Betty Garbutt
1928 Rivergrove Place
North Vancouver, B. C.
V7H 2L4

Telephone: (604) 929-1429
office: 682-2691

September 1, 1977.

The Honourable Mr. John Munroe
Minister of Labour
Sir Wilfred Laurier Building
340 Laurier Avenue, West
Ottawa, Ontario
K1A 0J2

Dear Sir:

re: Proposed Amendments to the Canada Labour Code -
Amendments concerning unsafe work and Mandatory
Safety Committees

We understand the federal government is proposing sweeping amendments to the Canada Labour Code, specifically with respect to 14 points and that safety plays an important part in these amendments.

This letter is an appeal to you as Minister of Labour and to the Government of Canada to legislate changes in this country which would compel employers to take all necessary and reasonable precautions to ensure the safety of employees when threats of any nature have been received. We understand that at present there is no such legislation.

BACKGROUND INFORMATION

On March 5, 1976 one Guy Jean Bernier, a former employee of the firm of Facit-Addo Canada entered the company's premises at 1675 West 4th Avenue, Vancouver, B. C. Bernier was dressed in a costume similar to that of this city's police department, motorcycle division. He carried a 30.06 rifle. He entered the Manager's office and fatally shot Doreen M. Garbutt, the office manager, (my sister), and severely wounded Dennis Fea, the

branch manager. Several other employees were in the building at the time and they were indeed lucky to have escaped physical injury. No doubt the emotional shock of the incident will never be forgotten. Emotions, however, are not the subject of this letter. The subject is simply safety and precautionary measures that must be taken by employers.

Facit-Addo discharged Bernier in August of 1975. Miss Garbutt signed his letter of termination. Within weeks of his discharge Bernier began telephoning the company complaining of unfair treatment. He wrote to the company and threatened to "take action". Numerous phone calls were received by employees but none were considered "official threats", i.e. they were not considered to be threats of a nature to warrant criminal charges nor were the police contacted. This conclusion would appear to have been drawn either by the company or by their solicitors. The employees were told that the company was handling the matter and that the police had been contacted. The company sent one letter to their solicitors in October, 1975 enclosing a copy of the "take action" letter. In addition, Bernier was seen on numerous occasions in the neighbourhood of the employer-company and at least a few of the employees were nervous and edgy about his presence. Again, the employees were assured that the police were checking into the matter. Had there been a definite procedure for handling such matters, everyone, (all employees), would have been aware of exactly what was being done. In this case the shooting ended the threats.

SUBSEQUENT INFORMATION

The above-noted incident generated a great deal of press coverage in Canada and in the United States. Shortly thereafter, in New York, a man who had been discharged from his place of employment entered the company's premises and took five lives. The writer is not personally aware of the facts in this case, however, the newspaper reports showed an alarming similarity to

the Vancouver matter.

In November, 1976 Bernier was convicted of Capital Murder Punishable by life imprisonment. He is to be eligible for parole in the minimum ten years' time.

The shooting at Facit-Addo was brought up in the House of Commons on Thursday, March 11, 1976 in connection with Bill C-83 and we enclose a copy of Mr. Art Lee's speech given on that day.

SUMMARY

If Facit-Addo in the above case had been, and if all employers, as corporations or as individuals, were compelled to take reasonable precautions when threats of any nature against either the company or the employees were received, perhaps a life could have been saved. Perhaps legislation will save several lives.

Another threatening incident in Vancouver:

In sharp contrast to the Facit-Addo matter, in March, 1977, a Vancouver law firm received strange and vaguely threatening phone calls from a prospective client. All efforts were made by the staff handling the phone calls to ascertain the man's name and whereabouts. In addition, the staff attempted to find out what the man wanted. The staff was acting under the direction of their employer. Although the police were unable to help at that time, they were contacted, not only in Vancouver but in the neighbouring areas where the man was believed to be. The staff also learned that this man had been under psychiatric care and contacted his former doctor and the Mental Health Services Association. A doctor at the Association spoke with

the Vancouver City Police when asked to do so. The law firm hired a guard on one occasion and the staff, with the employer's approval, left the office on another. In May, 1977 the phone calls began again and the man was taken into custody, (partly as a result of other strange actions he had taken). He was committed for psychiatric observation by way of Order-In-Council. The man was treated at Riverview Hospital and was released. No one was hurt. In the Facit-Addo case, psychiatric observation was only possible after the shooting had taken place.

Not all employers, however, are as careful as the above-noted law firm. Surely, any parliamentary discussions of employee safety should include discussion of threats, not only from past employees but from unknown individuals. Bomb threats must be included in this category. Should not the employees be made aware of any situation which could endanger their lives? If not, why not?

In addition, if a Statutory Duty was imposed on employers to take reasonable and appropriate measures to safeguard their employees, then there would be less likelihood of a dispute arising over such safeguard measures. The employees would have a firmer basis for grievance and arbitration of any such disputes. If a threat was made upon a company and the employees were made aware of the threat or danger, (by way of definite procedure), then each employee could decide whether or not to risk that danger. At the very least, the employee would be aware of the situation and would have a choice. By the same token, management would be protected; secure in the knowledge that they had taken some precautionary measures. If threats are not ignored and if they cannot be ignored, there is (would be) less likelihood of injury or death.

Although this letter is not in the form of a Petition, a great many people are interested and concerned about this issue. Some of these people have actively voiced their concern and wished to sign the attached list as evidence of their support.

We look forward to hearing from you. If you require any further information, we would be pleased to supply you with same. Copies of this letter have been sent to the Minister of Labour in the Province of British Columbia and to the members of parliament noted below.

Thank you for your attention.

Yours truly,

Betty Garbutt

Note: Copies of letter and enclosure only to the following. If a list of the signatures attached is required, please advise.

cc: The Honourable Mr. L. Allan Williams
Minister of Labour
Parliament Buildings
Victoria, B. C.
V8V 1X4

The Honourable Mr. Ron Basford
Minister of Justice
Parliament Buildings
Ottawa, Ontario

Mr. Mark Raines
MP - Burnaby-Seymour
2 - 4857 Kingsway
Burnaby, B. C. V5H 2C8

Mr. Ron Huntington
MP - Capilano
1 - 1037 Marine Drive
North Vancouver, B. C. V7P 1S6

cc: Mr. Alex Patterson
MP - Fraser Valley-East
33788 Hazel Street
Abbotsford, B. C.
V2S 2M6

Mr. Robert L. Wenman
MP - Fraser Valley-West
9 - 22374 Lougheed Hwy.
Maple Ridge, B. C.
V2X 2T5

Mr. Stuart Leggatt
MP - New Westminster
c/o 722 - 12th Street
New Westminster, B. C.
V3M 4J9

Mr. Benno Friesen
MP - Surrey White-Rock
7313 King George Hwy
Newton, B. C.
V3W 5A8

Mr. Arthur J. Lee
MP - Vancouver East
2292 E. Hastings Street
Vancouver, B. C.
V5L 1V4

Ms. Simma Holt
MP - Vancouver Kingsway
3905 Knight Street
Vancouver, B. C.
V5N 3L8

Mr. Bill Clarke
MP - Vancouver Quadra
4424 Main Street
Vancouver, B. C. V5V 3R3

Mr. John Fraser
MP - Vancouver South
1A - 1480 W. 71st Avenue
Vancouver, B. C.
V6P 3B8

cc: Copies sent to Provincial M.L.A.'s in addition
to the Minister of Labour:

Mr. Jack Davis
MLA - North Vancouver - Seymour
1632 Langworthy Street
North Vancouver, B. C.
V7K 1N5

Mr. Gordon Gibson
MLA - North Vancouver - Capilano
104 - 1515 Pemberton Street
North Vancouver, B. C.
V7P 2S3

Ms. Rosemary Brown
MLA - Vancouver Burrard
Legislative Buildings
Victoria, B. C. V8V 1X4

Mr. Norm Levi
MLA - Vancouver Burrard
Legislative Buildings
Victoria, B. C.
V8V 1X4

Mr. Alexander Macdonald
MLA - Vancouver East
390 Penticton Street
Vancouver, B. C. V5K 3W8

Mr. Dave Barrett
MLA - Vancouver East
390 Penticton Street
Vancouver, B. C.
V5K 3W8

The Honourable Mr. Garde Gardom
Attorney-General for the Province of B. C.
Legislative Buildings
Victoria, B. C.
V8V 1X4



CANADA

I submit herewith a copy of a speech
which appeared in
the

House of Commons Debates

Thursday, March 11, 1976

Bill C-83
An Act for the better protection of
Canadian society against perpetrators
of violent and other crime

CRIMINAL LAW AMENDMENT ACT (NO. 1), 1976
MEASURES FOR BETTER PROTECTION OF CANADIAN SOCIETY
AGAINST CRIME

Arthur J. Lee, M.P.
VANCOUVER EAST

Measures Against Crime

Mr. Art Lee (Parliamentary Secretary to Minister of Consumer and Corporate Affairs): Mr. Speaker, I rise to enter this debate regarding Bill C-83 because of its importance to me as an urban representative of the city of Vancouver. I am very well aware that the peace and security package will not solve all the problems or the causes of crime. Other hon. members, like the hon. member for Broadview (Mr. Gilbert), have dealt very ably and adequately with the sociological causes of crime and the role of the criminal legal system as an institution in the pluralistic, democratic system that we have in Canada. Suffice it to say that the solution to crime will not be answered by simplistic answers or slogans.

As a representative from the city of Vancouver, I am very familiar with the complaints levelled at the criminal judicial system. To a large extent, these complaints are reactions to spectacular crimes which have occurred in my city and elsewhere in Canada. I am informed by Inspector Cummings of the Vancouver city police that the east end of the city has a higher rate of violent crime than other areas. For the year 1974, violent crime in the federal riding of Vancouver East disclosed the following statistics: homicide, murders and attempts, 15. With regard to sexual assaults, male or female there were, 49, and rape and attempts, 26. That totals 75. Assaults on the police were 50; bodily harm and wounding, 352, for a total of 402. Robberies, strong-arming, 404; armed hold-up, 103, for a total of 507. The total in this category is 999.

• (1600)

For the first six months of 1975 violent crime for the federal riding of Vancouver East disclosed the following statistics: homicide, murders and attempts, 9; sexual assault, male or female, 23; rape and attempts, 13; total 36. Assault, police, 27; bodily harm and wounding, 162; total 189. Robberies, strong-arming, 243; armed hold-up, 44; total 287. The total in this category is 521. By reading the total statistics for the city of Vancouver, hon. members will see that the east end of the city is subjected to a high rate of violent crime. For the year 1974, violent crime for the city of Vancouver disclosed the following statistics: homicide, murders and attempts, 52; sexual assault, male or female, 251; rape and attempts, 136; total 387. Assault, police, 100; bodily harm and wounding, 937; total 1,037. Robberies, strong-arming, 919; armed hold-up, 510; total 1,429. The total in this category is 2,905. During the first six months of 1975, violent crime for the city of Vancouver disclosed the following statistics: homicide, murders and attempts, total 24; sexual assault, male or female, 129, rape and attempts, 56; total 185. Assault on police, 59; bodily harm and wounding, 476; total 535. Robberies, strong-arming, 436; armed hold-ups, 276; total 712. The total in this category is 1,456.

What these statistics mean, Mr. Speaker, is that women in my riding are afraid to walk the streets or to park their automobiles in underground parking lots. What these statistics mean is that in my riding, my city and other areas of Canada,

there is an aura of insecurity for one's property and one's life and a sense of frustration by many law-abiding citizens that our criminal legal system cares too little about the victim and coddles the criminal. These statistics also represent the unnecessary waste of human life.

Recently, in Vancouver, there was a shooting. The scenario was like a story that could be taken from the plethora of police television programs that we are being inundated with day after day. A man troubled by his inability to participate in our economic system threatens action against his former employer. Threats not being enough, he visits his former employer with a .30-06 rifle. Doreen Garbutt happens to be in his way, and she is "wasted." She becomes a statistic, one of those who will be a number under the category of "homicide and attempts" for the city of Vancouver for 1976. Although I and my colleagues in this House did not know Doreen personally, I feel that we would share with her parents and her friend, Jeffrey, in asking, "Why Doreen?" Another friend of Doreen's, Jack Wasserman, a columnist for the Vancouver *Sun*, expressed it better than I could. I quote:

Up until shortly before noon on Friday, I'd planned to get back to the regular column grind by explaining an absence of two days, and saying how I loved my mother, who died on Wednesday. She'd been out of it for nearly five years, and death was merciful. And then a guy with a .30-06 walked into an office on Fourth Avenue and wasted a friend of mine.

Death comes close to home twice in one week. And you accept it in the way it comes, once with a sigh of relief, because it is an end to suffering, and once with a deep feeling of loss because the victim is young and vital and just happened to be in the way of a bullet that exploded inside her and snuffed out the life of someone who had never done anything to anyone, except give love.

There is a higher entity, they say, who figures out all these things, and there is an order to the universe. No capital letter. Just a ridiculous sense of inadequacy, trying to find the right words that will give consolation to the friends who have lost a loved one in a meaningless act of violence.

Doreen Garbutt was my friend, and she was my friend, Jeffrey's friend for nine years. She was a woman of talent, humour, warmth, and also, incidentally, a woman of great beauty. Please forgive the chauvinism. She had native Indian blood, and such was the grossness of our society that she hadn't quite come to terms with that part of herself. Given time, which was not to be her destiny, she would have accepted and reveled in her roots, but it was still something to work out when we last talked.

By now you recognize that Doreen's death is not an abstraction for me. I hate to say it, but it's not an abstraction for most of you either. Doreen is someone you've seen in your own homes, on television, as a key part of the annual Variety Club Telethon. Each year, she was the pretty lady who posted the totals on the telethon board. Hit the fanfare, Dal. And Doreen would take down the numbers and post the new total. She wasn't there this year, because she was home with the flu, but for the eight years previous she was the one on whom all eyes focused during the Variety Club's annual fund-raising gig. In fact, she'd been off work for a couple of weeks and only came back to her job the day before yesterday.

And while she was home in her apartment, worrying about her inability to participate once more, there was this guy sitting in a furnished room on the other side of town, nagging himself into the tank because, in his view, he was not being allowed to participate in the system.

I didn't know him, but there is evidence to indicate that he'd worked himself into a state of mind whereby an act of violence could make everything right. There is no evidence that he ever painted a picture, as Doreen had done. Just that he bought a gun, and a scope, and a 100 pounds of ammunition, and a gas mask and a jumpsuit.

He, too, might have been dead, if the special weapons officer who had him in his sights had received the order to press the trigger. Not that it would have mattered, because Doreen was already dead.

When you're in this kind of business, that's what life is all about. Death. And shattered dreams. My mother was 75, which isn't all that great an age. She was

young and vital, too, until she was 69. Without even trying or tinting her hair, she always looked 20 years younger than her age. And then she took ill and she looked 20 year older than her age. She withered up and died and we buried her.

Doreen didn't have time to wither. She was snuffed out in the midst of life. Her friends and her family were cheated of her continuing presence in their lives. Perhaps it was preordained somewhere. Perhaps she even knew it. She would talk about certain heavy things that left you with the feeling that she had a premonition that her life would be short. It wasn't that she was self-destructive. On the contrary. But she had this feeling. And she and Jeffrey often discussed what would happen when they died.

So that was my week. Robbi Marvin Hier conducted the service for my mother, and he told the story from Talmud of the man who went to the Great Sage and asked a dumb question. The Great Sage refused to answer and the dummy pressed him.

And finally the Great Sage explained that all of life is a matter of questions. It is not important to find the answers for most of the questions that occur to us.

It is important to be able to live with the questions and accept the fact that there are no simple answers. In fact, there may not be any kind of answers. For Doreen's friends and family, there is one question for which not even the Great Sage has an answer—the question is, “Why?”

• (1610)

I will not pretend to have the answer to the question, “Why Doreen?”, for other people wiser than I cannot answer it either. What I can say as a comment is that maybe the proposed provisions regarding gun control could have prevented the unnecessary “wasting” of Doreen. That is, in essence the more salient purpose of the peace and security program. I ask those critics, some hon. members in this chamber, and in particular rod and gun clubs, to think about Doreen when they denounce the gun control provisions of the peace and security program. It is a matter of prevention, not a matter of denying the use of firearms by legitimate users thereof. It is a matter of licensing legitimate users of firearms, not the registration of their firearms.

As a part of the program and the commitment of the government to peace and security, Bill C-83 is of great assistance in waging war against crime, an enemy that provokes hatred, suspicion, the unnecessary and inexplicable harm to human life, and even death. It is not my intention to speak on all the provisions of Bill C-83, as other members have done so ably. My intention is to speak on a problem I have spoken on before, namely, the matter of hard drugs. Undoubtedly, Mr. Speaker, the proposed amendments to the wiretap provisions will greatly assist our investigative forces in bringing to trial those individuals engaged in the illicit trafficking of hard drugs. However, what the bill fails to recognize is the cause of most of the violent crime in Vancouver or, for that matter in Canada, namely, the use of hard drugs. I say this not as a criticism of the Minister of Justice (Mr. Basford), but suggest that action be taken now or within the near future to deal with a matter that I know he is deeply and compassionately concerned about.

The immensity of the hard drug problem in my city and province was related to the House by me during debate on Bill C-71, particularly in relation to the amendments to the Bail Reform Act. I should draw the attention of all hon. members to the fact that it was due to the Minister of Justice's appreciation of the problem that he amended the law, placing

Measures Against Crime

the onus of proof on individuals charged with trafficking when applying for bail. What I shall deal with now is the fact that between 60 per cent and 70 per cent of all property crime in Vancouver is attributable to drug addicts. I quote from the second report on organized crime in British Columbia, issued by the department of the attorney general:

Criminal activity still remains a major source of revenue for the heroin addict, who frequently engages in drug trafficking, prostitution, theft, shoplifting, breaking and entering and robberies. In a recent Vancouver police department study of the 196 robberies committed in Vancouver between August 10 and September 20, 1975, it was found that of 56 people arrested, 33 or 59 per cent, were known heroin addicts. Another crime that has increased noticeably is contract killing.

This report continues, at page 71:

In 1975, there have been nine murders directly associated with the illicit drug trade. There is no real explanation for this increase over recent years, but it may be significant that it has corresponded with an increase in the effectiveness of enforcement agencies and a reduction in the supply of good quality heroin. The murders may be the final results of the pressures which have been applied inside the organization by the lack of good heroin, and on the outside by the police. It has been reported that several of the murders are the results of “rip-offs”, and have been committed as an act of enforcement, or as a warning to other people who might disrupt the trade from within. It is possible that the organizations are feeling the pressure from poor quality supplies and, because of the large numbers of recent seizures, perhaps suspect members of the drug trade of being informers. It may be that, if police pressure continues to be effective, the number of drug-related murders will continue to increase, for organizations will become distrustful of each other and eventually attempts to reorganize the trade.

Although I congratulate our law investigators for the major drug busts in Vancouver, the result has been a limitation of supply, driving the price up and causing old addicts to commit more crimes to obtain more money to support their habit. What, then, may be required if we are to reduce the level of crime attributable to heroin addicts in Vancouver is a measure of forced treatment of these users. This would take these addicts off the streets so they would not be in a position to commit more crimes. Such a system of forced treatment has worked with success in Japan. To cut off the demand, the government of Japan required that every user caught be confined for at least 30 days of treatment. The result has been that in Japan the use of heroin as a medical problem has become as scarce as smallpox. In fact, we have in our laws a similar system of forced treatment, although not as draconian as the Japanese system.

• (1620)

Part II of the Narcotic Control Act provides for the preventive detention and custody for treatment of addicts who have had previous convictions. However, these provisions are not used because they were not proclaimed. In my investigation of the reasons why such provisions were not proclaimed, I have found that the provisions were not clear because of the doubts about the constitutional validity of the provisions or the failure to develop suitable treatment methods and facilities, or later reservations as to the advisability of compulsory treatment in principle, or some combination thereof.

Given the successful results in Japan which may, or may not be applicable to Canada because of different cultural background, I strongly urge my colleagues, particularly the hon. member for New Westminster (Mr. Leggett), on the Standing

Measures Against Crime

Committee on Justice and Legal Affairs to examine in detail this matter of forced treatment to addicts. During such examination members of the Standing Committee on Justice and Legal Affairs will find that the LeDain commission, in its final report into the non-medical use of drugs recommended temporary, involuntary commitment. I quote from this report:

While we do not see how, as a practical matter, we can withdraw at this time from the use of the criminal law against the user of opiate narcotics, we are not in favour of introducing long periods of civil commitment. We do not believe that the results obtained elsewhere with this approach justify the extended deprivation of liberty in cases in which there has not been a criminal conviction. We do believe, however, that there is a strong case to be made for the use of compulsory confinement for a short time to oblige the opiate dependent to confront his situation and to consider, in an atmosphere in which he is free from the pressures of "hustling" in the illicit market and has access to good diagnosis and advice, whether he desires to pursue one of the treatment or management options open to him.

We recommend that provincial legislation confer power on police officers to bring any person whom they have reasonable and probable grounds for believing to be dependent on opiate narcotics before a magistrate, in order that it may be determined, upon prima facie evidence, whether the person should be committed to custody for medical examination for a period up to seventy-two hours. If the person is found to be drug-dependent, the examining physician and another

physician who confirms the diagnosis should have power to commit the person to a residential treatment facility for a period of not less than one month and not more than three months. The purpose of such confinement would be to permit further examination and observation of the drug-dependent person, to permit him to confront his situation and to consider the various treatment or management options open to him and to afford an opportunity for a commencement of treatment including extended detoxification, the technique of the therapeutic community or stabilization on methadone maintenance. The chief purpose would be to acquaint the patient with the possibilities of treatment, to encourage him to decide in favour of some course of treatment, and to begin the treatment process. If, at the end of the stipulated period, the patient refuses to follow a course of treatment he should be discharged. The period of residential confinement would also afford an opportunity for advice and assistance with other problems having a bearing on the patient's drug use. The residential facility should have access to the necessary counselling personnel to assist with problems of social rehabilitation.

In closing, Mr. Speaker, I would like to make it very clear that in my opinion the forced treatment of addicts might help reduce the level of crime attributable to them. I think the adoption of such a system after careful examination by the Standing Committee on Justice and Legal Affairs may well be a step in the right direction in eliminating one of the major causes of crime, namely, hard drugs.

I have read the letter addressed to The Honourable Mr. John Munroe, Minister of Labour, of Ms. Betty Garbutt with respect to the proposed Amendments to the Canada Labour Code which is attached hereto. I would like to add my name in support of Miss Garbutt's application. Specifically, I believe a Statutory Duty should be imposed on employers to take reasonable and appropriate measures to safeguard employees when threats have been

Emilie Lark
NAME
318-6441, 12000 1st
ADDRESS
Edmonton, S.C.
OCCUPATION
Child Care

AUG 31 1977
DATE OF SIGNING

Carole Bennett
NAME
4425 - 119 4th Avenue
ADDRESS
Edmonton
OCCUPATION
Reporter + Editor

"Aug 31/77"
DATE OF SIGNING

[Signature]
NAME
[Signature]
ADDRESS
[Signature]
OCCUPATION
[Signature]

[Signature]
DATE OF SIGNING

Terence R. Garbutt
NAME
A-1243 E 27th St.
ADDRESS
N. Van.
OCCUPATION
Labourer

Sept 6/77
DATE OF SIGNING

I have read the letter addressed to The Honourable Mr. John Munroe, Minister of Labour, of Ms. Betty Garbutt with respect to the proposed Amendments to the Canada Labour Code which is attached hereto. I would like to add my name in support of Miss Garbutt's application. Specifically, I believe a Statutory Duty should be imposed on employers to take reasonable and appropriate measures to safeguard employees when threats have been

NAME J. Howard
 ADDRESS 4267 Dunsmuir Way
Vanc, BC
 OCCUPATION MD

Aug 30/77.
 DATE OF SIGNING

NAME Carole S. Fader-
 ADDRESS #119-2350 West 39th
Vancouver B.C.
 OCCUPATION Volunteer Charities Coordinator

August 30th.
 DATE OF SIGNING

NAME Shirley A. Sachs
 ADDRESS #116-2350 W. 39th Ave
Vancouver B.C. V6M 1T9
 OCCUPATION Secretary

Aug. 30/77
 DATE OF SIGNING

NAME Leslie Cristobal
 ADDRESS #217-2350 W. 39th Ave
Vancouver BC V6M 1T9
 OCCUPATION Secretary

August 30/77
 DATE OF SIGNING

NAME L. Proke
 ADDRESS #202-2350 W 39
Vancouver, B.C.
 OCCUPATION Chk.

Aug 30/77
 DATE OF SIGNING

I have read the letter addressed to The Honourable Mr. John Munroe, Minister of Labour, of Ms. Betty Garbutt with respect to the proposed Amendments to the Canada Labour Code which is attached hereto. I would like to add my name in support of Miss Garbutt's application. Specifically, I believe a Statutory Duty should be imposed on employers to take reasonable and appropriate measures to safeguard employees when threats have been made

Elizabeth J. Garbutt
NAME
710 - 108TH STREET
ADDRESS
Delta, B.C.
OCCUPATION

September 2, 1977
DATE OF SIGNING

MRS ELIZABETH GARUTT
NAME
1562 GRANT STREET VAN
ADDRESS
B.C. V5L 2Y2
OCCUPATION House wife

SEPT. 3 1977
DATE OF SIGNING

"E.J. GARUTT"
NAME
1562 Grant
ADDRESS
Vax 6 B.C.
OCCUPATION retired

SEPT. 3 1977
DATE OF SIGNING

"MR. & MRS. F.W. RADDATZ"
NAME
1556 GRANT ST. VANCOUVER BC.
ADDRESS
FORKLIFT OPERATOR - HOUSEWIFE
OCCUPATION

SEPT. 3/77
DATE OF SIGNING

"MAX G MEYERS"
NAME
1557 GRANT ST. (253-0651)
ADDRESS
Bus Operator
OCCUPATION

Sept 3 1977
DATE OF SIGNING

I have read the letter addressed to The Honourable Mr. John Munroe, Minister of Labour, of Ms. Betty Garbutt with respect to the proposed Amendments to the Canada Labour Code which is attached hereto. I would like to add my name in support of Miss Garbutt's application. Specifically, I believe a Statutory Duty should be imposed on employers to take reasonable and appropriate measures to safeguard employees when threats have been m

Jane Hopkins
 NAME 255 West 41
 ADDRESS Van. B.C.
 OCCUPATION Accountant

Aug 29/77
 DATE OF SIGNING

P. Biddle
 NAME
 ADDRESS 6515 Franklin St
Vancouver B.C.
 OCCUPATION Housewife

Aug 29/77
 DATE OF SIGNING

Robert M. Howard
 NAME
 ADDRESS 1528 Dempsey Rd
North Vancouver B.C.
 OCCUPATION Food Printer

August 29/77
 DATE OF SIGNING

Carol Biddle
 NAME
 ADDRESS 712 2d Ave, Burnaby
 OCCUPATION Housewife

Aug 29/77
 DATE OF SIGNING

Pacin C. Green
 NAME
 ADDRESS # 307-1330 Hamilton St
Vancouver B.C.
 OCCUPATION Campaign Division Aide

Aug 29/77
 DATE OF SIGNING

I have read the letter addressed to The Honourable Mr. John Munroe, Minister of Labour, of Ms. Betty Garbutt with respect to the proposed Amendments to the Canada Labour Code which is attached hereto. I would like to add my name in support of Miss Garbutt's application. Specifically, I believe a Statutory Duty should be imposed on employers to take reasonable and appropriate measures to safeguard employees when threats have been

Kin Lange
NAME
6-6-1 Lakeview Ave.
ADDRESS
Burnaby B.C.
OCCUPATION
Volunteer

29/8/77
DATE OF SIGNING

R. Hurstfield
NAME
1020 West 55th Ave.
ADDRESS
Vancouver B.C.
OCCUPATION
Self-employed

29/8/77
DATE OF SIGNING

Allen M. Stouffer
NAME
114-6451 Menard Blvd
ADDRESS
Richmond B.C.
OCCUPATION
Office Manager

29/8/77
DATE OF SIGNING

Sharon Stouffer
NAME
114-6451 Menard Blvd
ADDRESS
Richmond B.C.
OCCUPATION
Bookkeeper

29/8/77
DATE OF SIGNING

Sharon Stouffer
NAME
114-6451 Menard Blvd
ADDRESS
Richmond B.C.
OCCUPATION
Bookkeeper

29/8/77
DATE OF SIGNING

I have read the letter addressed to The Honourable Mr. John Munroe, Minister of Labour, of Ms. Betty Garbutt with respect to the proposed Amendments to the Canada Labour Code which is attached hereto. I would like to add my name in support of Miss Garbutt's application. Specifically, I believe a Statutory Duty should be imposed on employers to take reasonable and appropriate measures to safeguard employees when threats have been made

JEFFREY BARNETT
NAME

4-1170 Bute St
ADDRESS

Vancouver 5 B.C.

PRESIDENT - PIZZA HUT INTERNATIONAL LTD.
OCCUPATION OVER 200 EMPLOYEES.

26th Aug 1977
DATE OF SIGNING

William Anderson
NAME

41-8718 Laurel Road
ADDRESS

Richmond B.C.

Self Employed
OCCUPATION

August 29 1977
DATE OF SIGNING

James S. Ogan
NAME

#75-10200 4th Ave
ADDRESS

Richmond B.C.

Local Secretary
OCCUPATION

Aug 29/77
DATE OF SIGNING

Kathy Jackson
NAME

2537 Balaclava Street, Van
ADDRESS

Local Secretary
OCCUPATION

Aug 29/77
DATE OF SIGNING

PAUL FADER
NAME

#119-2350 WEST 39th Ave
ADDRESS

VANCOUVER B.C. V6M 1T9

REALTOR
OCCUPATION

29 AUG. 1977
DATE OF SIGNING



Minister
Labour Canada

Ministre
Travail Canada

APPENDIX "B"

October 18, 1977

Miss B. Garbutt
1928 Rivergrove Place
North Vancouver, B.C.
V7H 2L4

Dear Miss Garbutt:

The Minister of Labour, the Honourable John Munro, has asked me to acknowledge and thank you for your letter dated September 1, 1977 concerning the proposed amendments to the Canada Labour Code.

We appreciate your concern for the safety of employees when threats of a direct or indirect nature may affect their personal safety. The existing Canada Labour Code - Part IV (Safety of Employees) specifies that employers have a responsibility to conduct their business in a manner that will not endanger the safety or health of their employees. Under the requirements of this legislation, problems of a nature similar to the tragic incident described in your letter have, in fact, been satisfactorily resolved. Safety procedures have been developed, for example, to handle bomb threats at airports and Federal Government buildings. These contingency plans have been adopted, and utilized as necessary, by the eight major Canadian airlines and the Public Service of Canada for the protection of employees in the event of threats being made to persons or property.

The 14-point program and the proposed amendments to the Canada Labour Code, referred to in your letter, are aimed at promoting a better working environment in enterprises subject to federal jurisdiction. Following these changes, it is believed that situations judged to be hazardous to personal safety can be handled effectively by an individual or a group of workers.

Individually an employee under federal jurisdiction could, without fear of reprisals, refuse to work under conditions deemed to present imminent danger until that situation is investigated by the employer and, if necessary, by a Canada Safety Officer. In a situation involving telephone threats, it is conceivable that a Canada Safety Officer could order the warning of all employees and require the employer to take appropriate security measures.

On a group basis, the proposed joint worker/employer safety and health committees would be responsible for identifying potential safety hazards, developing suitable hazard control procedures, and publicizing the occupational safety and health program. With this type of mandate, the development of contingency plans for handling telephone threats would be a typical example of a committee function.

However, the Canada Labour Code, which is administered by Labour Canada, applies directly to only about 6% of the Canadian work force who are employed in federal works, undertakings, or businesses that are within the legislative authority of the Parliament of Canada. The remainder of the workers are covered under the jurisdiction of provincial departments and agencies.

We are confident that these Departmental activities will result in improved occupational safety and health programs for persons employed in federal establishments and provide a suitable mechanism for resolution of employee safety concerns related to the work place, such as the situation described in your letter. In addition, we believe that these departmental initiatives can act as a catalyst to provide similar improved safety programs for other Canadian workers.

Yours sincerely,

(Mrs) Marie Phelan
Departmental Assistant

APPENDICE «LMI-10»

MEMOIRE SUR LE BILL C-8,
LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL,
À L'INTENTION DU
COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL

Date: 7 février 1978

Présenté par: Betty Garbutt
1928, Rivergrove Place
North Vancouver (C.-B.)
V7H 2L4

Nos de téléphone:

Bureau: (604) 682-2691

Résidence: (604) 929-1429

Le présent mémoire, destiné au Comité permanent du travail, concerne le Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Je sou mets ce mémoire au nom de ma famille et d'autres personnes qui m'ont demandé que leurs noms soient inscrits à l'appui de la présente requête.

A la suite d'un tragique accident au cours duquel ma soeur a été tuée et l'un de ses collègues grièvement blessé, cet accident étant survenu sur les lieux de leur travail, nous avons constaté qu'il n'existait aucun texte de loi régissant la conduite à tenir par un employeur lorsque des menaces sont proférées contre sa société ou ses employés.

Lorsqu'une telle situation se produit, l'employé est généralement visé par la menace du simple fait de ses rapports avec l'employeur. Si ce dernier ne prend pas de mesures de précaution raisonnables, et s'il n'informe pas ses employés du danger imminent, c'est la porte ouverte à la tragédie. Une mesure législative est nécessaire pour prévenir une telle éventualité.

1. FAITS ET CIRCONSTANCES

Les faits et circonstances qui ont motivé la rédaction du présent mémoire sont les suivants:

1. Le 5 mars 1976, Guy Jean Barnier, ancien employé de Facit-Addo (Canada) Ltd., a pénétré dans l'établissement de cette société situé au 1675 Ouest, 4e avenue, Vancouver (Colombie-Britannique). Il portait un uniforme semblable à celui des agents de police de Vancouver, division des motocyclistes; il tenait une carabine de calibre .30-06 et avait sur lui plus de 300 cartouches. Après être entré dans l'immeuble par l'arrière, il s'est dirigé vers l'entrée principale, s'est arrêté un moment devant le comptoir du réceptionniste, puis s'est rendu dans le bureau de la direction, où il a abattu Doreen Garbutt, directeur du bureau, et grièvement blessé Dennis Fea, directeur de la succursale.
2. L'édifice dans lequel est située la Facit-Addo renferme des bureaux et un entrepôt que la société partage avec une succursale de la Crown Zellerbach Canada Ltd. Des travailleurs ont quitté l'immeuble juste avant l'incident, mais plus de 30 employés de la Crown Zellerbach et de Facit-Addo sont demeurés à l'intérieur (Barnier s'était enfermé dans une salle d'entreposage du deuxième étage) jusqu'à ce que la police décide que le bâtiment pouvait être évacué en toute sécurité.
3. La police décida de ne pas attaquer de front l'immeuble parce que tous les spectateurs n'avaient pas évacué le secteur. Une foule s'était amassée devant l'usine dès le début de la fusillade. Le 6 mars 1976, le Sun de Vancouver publiait un article intitulé "Imprudence des spectateurs pendant la fusillade".

"Seuls les spectateurs semblaient ne pas saisir le danger et la gravité de la situation...

'Avez-vous jamais vu rien de pareil? a demandé un agent après avoir tenté de nouveau et sans succès de repousser les curieux dans une ruelle derrière Pine du côté sud de Fourth.

'Reculez! Il peut très bien vous repérer de cet endroit, s'évertuait à crier un autre policier au groupe d'une trentaine de personnes qui s'était glissées à l'avant pour mieux voir.

'Ils reculèrent de quelques pieds seulement. L'instant d'après, ils revenaient à la charge, risquant leur vie pour un coup d'oeil à l'immeuble qui, de l'extérieur, était toujours le même.

De l'intérieur, le suspect, qui avait déjà abattu deux personnes, les observait d'en haut, prêt à tirer avec sa carabine semi-automatique .30-06 munie d'une lunette."

L'article rapportait que l'angle de tir du suspect englobait les unités de police regroupées sur la rue Pine. "Les curieux cherchaient toujours à s'approcher." "Certains se promenaient nonchalamment dans la rue barricadée...", (Sun de Vancouver , 6 mars, 1976).

Lorsqu'on lança les grenades lacrimogènes, les flammes s'élevèrent et la fumée se mit à sortir par les fenêtres. L'entrepôt où l'on avait acculé le suspect fut rasé. Les dommages occasionnés au matériel de bureau ont été évalués à environ un demi-million de dollars. La situation était tellement dangereuse que la vie de plusieurs personnes s'est trouvée en péril.

4. Lorsque mon frère et moi-même sommes allés au service des homicides du bureau de police de la ville de Vancouver pour prendre les effets personnels de Doreen, un détective nous a dit que Barnier avait l'intention de prendre un ou plusieurs employés de la société en otage dont le directeur pour la région de l'ouest. Il nous a informé qu'une enquête minutieuse menée afin de découvrir si des plaintes avaient été déposées par Barnier ou contre lui avant la fusillade s'était révélée négative.

5. Guy Jean Barnier, l'auteur de la fusillade, avait été renvoyé de la société Facit-Addo. Doreen Garbutt, sa victime, avait signé la lettre lui annonçant son renvoi sept mois plus tôt.

6. Barnier avait menacé la société à plusieurs reprises après son congédiement.

7. Le 6 mars 1976, le Sun de Vancouver écrivait:

"l'auteur de la fusillade, qui occupait un emploi d'électricien, jugeait avoir été congédié sans raison valable. On l'avait aperçu quelques fois rôdant dans la ruelle à l'arrière du bureau après la fermeture.

Le 2 octobre de l'an dernier, M. Eugène Kiss, directeur de la société Facit-Addo du Canada pour la région de l'ouest, révélait que la société avait reçu une lettre "très mal dactylographiée" de l'ancien employé. Cette lettre disait ceci:

Je vous informe qu'après avoir mené une enquête complète sur mon renvoi de la société Facit-Addo de Vancouver, je réclame la somme de \$100,000 (cent mille dollars) à cette société pour les raisons suivantes:

Renvoi injustifié, discrimination raciale, violation du courrier, de la vie privée et du domicile, entente entre tous les directeurs pour calomnier l'employé, pratiques commerciales déloyales.

Si la somme exigée est versée d'ici un mois, je considérerai la question close. Dans le cas contraire, je prendrai les mesures qui s'imposent."

(Sun de Vancouver, 6 mars, 1976, page 2)

8. M. Dennis Fea, directeur de la filiale, a reçu la lettre ci-dessus et en a fait parvenir une copie aux avocats de la société. Mlle Garbutt n'était pas dans le bureau à ce moment. La police n'a pas été informée de la lettre de menace envoyée par Barnier.

9. Les employés de Facit-Addo ont vu Barnier monter et descendre avec sa voiture le long de la rampe d'accès à l'arrière de l'immeuble quelque temps avant la fusillade. Cette rampe est cependant interdite aux voitures. Les employés ont pensé que la société Facit-Addo avait alerté la police. Une employée a déclaré que la direction lui avait dit qu'elle avait averti la police et que cette dernière avait sommé Barnier de quitter les lieux. La police n'a cependant aucune trace de cet appel.

10. La victime, Doreen Garbutt, a dit à son ami, avant la fusillade, que Barnier avait menacé la société Facit-Addo plusieurs fois par téléphone. Certains de ces appels, a-t-elle dit, ont été enregistrés sur le service de réponse téléphonique utilisé en fin de semaine lorsque le standard du bureau ne fonctionne pas. Elle avait l'impression que la police avait été avertie et que le directeur, M. Dennis Fea, et d'autres cadres du siège social pour l'est du Canada s'étaient occupés de l'affaire. Une fois de plus, la police n'a pas été informée de ces appels et n'a jamais reçu les bandes d'enregistrement.

11. Un technicien de la Facit-Addo a informé l'ami de Doreen Garbutt qu'il avait vu Barnier dans l'immeuble de la société après les heures de travail. A cette époque, Barnier avait déjà été congédié. Le technicien lui a enjoint de quitter les lieux mais on n'a pas appelé la police.

12. En novembre 1976, la Cour suprême de la Colombie-Britannique a condamné Barnier pour meurtre, le rendant ainsi passible d'emprisonnement à vie. La Cour d'appel de la Colombie-Britannique a annulé cette décision et déclaré Barnier non coupable pour cause d'aliénation mentale. Un appel interjeté à la Cour suprême du Canada est toujours en suspens.

13. Jusqu'à ce jour, personne n'a été inculpé pour tentative de meurtre contre Dennis Fea.

14. L'annexe "A" du présent mémoire est un double de la lettre du 1er septembre 1977 envoyée à l'honorable John Munro. Aux pages 3 et 4 de cette lettre, se trouve une description d'un autre cas de menaces adressées par téléphone à une étude de Vancouver. Sur ordre de leur employeur, les employés ont averti la police et la personne qui proférait ces menaces a été, par décret, mise en observation psychiatrique et personne n'a eu à souffrir de cet incident. L'issue de cette affaire est entièrement différente de celle de la société Facit-Addo parce qu'on a agi différemment. Nous estimons que toutes les situations virtuellement dangereuses pourraient être traitées de la même façon.

15. Mlle Garbutt présentera au Comité une liste des personnes qui appuient la présente requête avec les noms de ceux qui ont signé la pétition accompagnant la lettre envoyée le 1er septembre 1977 à M. Munro; des doubles de la correspondance concernant cette requête y seront joints.

II. REQUETE

1. Nous estimons que si tous les employeurs étaient forcés de prendre des mesures de précaution raisonnables lorsqu'ils reçoivent des menaces, des vies pourraient être épargnées.

2. Si certains employeurs tiennent compte des appels de menace et prennent des mesures en conséquence, d'autres ne savent que faire. Ils attendent tout simplement en espérant que la situation va s'arranger d'elle-même. Toutes les menaces ne sont pas portées à exécution, mais certaines le sont.

3. Si les employeurs savaient exactement quelle conduite tenir dans ces circonstances, la confusion actuelle pourrait être surmontée.

4. La citation suivante est tirée d'une lettre du 18 octobre 1977 provenant du ministère du Travail (annexe "B" jointe) signée par Mme Marie Phelan, adjointe ministérielle:

"Le programme en quatorze points et les modifications proposées au Code canadien du travail ... ont pour but de promouvoir l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises fédérales. A notre avis, ces changements permettront à des travailleurs isolés ou en groupe de faire face à des situations susceptibles de constituer un danger pour leur sécurité personnelle.

Tout employé travaillant dans le cadre fédéral pourrait, sans crainte de représailles, refuser de travailler dans des conditions qu'il juge imminemment dangereuses jusqu'à ce que la situation ait fait l'objet d'une enquête par l'employeur et, au besoin, par un agent de sécurité. En cas de menaces téléphoniques, cet agent pourrait ordonner que tous les employés soient prévenus et exiger que l'employeur prenne les mesures de sécurité qui s'imposent ..."

Il ne suffit pas de dire qu'un employé pourrait, sans crainte de représailles ou sans perte de salaire, refuser de travailler dans des conditions qu'il juge imminemment dangereuses pour sa sécurité personnelle. En cas de menaces, on devrait d'abord aviser l'employé du danger qu'il court et envisager ou prendre toute mesure qui s'impose afin de lui permettre de prendre une décision éclairée concernant sa propre sécurité. Tout employeur devrait être tenu par la loi de faire immédiatement rapport au service de police et à tous les employés de toute menace, directe ou indirecte. L'employeur qui néglige d'agir ainsi devrait être tenu strictement responsable de toute perte de vie, blessure ou dommage causés aux employés à la suite de ces menaces. Seul l'agent de police ou l'agent de sécurité qui a fait une enquête approfondie à ce sujet devrait être investi de pouvoirs discrétionnaires à cet égard.

5. Cette mesure législative favoriserait autant l'employé que l'employeur. L'employeur qui fait face à une situation virtuellement dangereuse disposerait d'une procédure normalisée à appliquer pour assurer la sécurité. Nous estimons que si cette procédure était suivie scrupuleusement dans tous les cas, le risque de blessure ou de mort accidentelle serait beaucoup moins probable.

6. A notre avis, cette mesure aurait dû être promulguée depuis longtemps, car elle revêt une importance telle que seul un oubli peut justifier ce retard.

III. EXIGENCES POSÉES PAR LE TEXTE DE LOI

1. Que l'employeur ne puisse plus ignorer des menaces faites contre sa société ou ses employés sans encourir de sanction pénale.
2. Que l'employeur soit tenu de suivre une procédure normalisée en cas de menaces.
3. Que tout employé qui risque d'être placé dans une situation virtuellement dangereuse en soit avisé et qu'il soit autorisé à quitter son travail lorsqu'il juge que sa sécurité est menacée.
4. Que l'employé bénéficie d'un dédommagement lorsque son employeur néglige de suivre la procédure normalisée qui lui est imposée.

IV. RÉSUMÉ

Même si ces propositions n'ont pas été rédigées sous la forme d'un projet de loi, nous demandons que les points que nous avons soulignés plus haut soient pris en considération avant que la loi ne soit adoptée.

Nous proposons que la procédure normalisée comporte l'obligation d'aviser la police, l'agent de sécurité du Canada et les employés susceptibles de se trouver dans une situation dangereuse.

Nous suggérons en outre que le projet de loi prévoie des mesures compensatoires à l'intention des employés qui ont été victimes de sévices parce que leur employeur a négligé de suivre la procédure normalisée prévue pour assurer la sécurité en cas de menaces.

RESPECTUEUSEMENT SOUMIS,

Betty Garbutt

APPENDICE "A"

Mademoiselle Betty Garbutt
1928 Rivergrove Place
Vancouver-Nord (Colombie-Britannique)
V7H 2L4

Téléphone (604) 929-1429

Bureau: 682-2691

Le 1er septembre 1977

L'honorable John Munro
Ministre du Travail
Edifice Sir Wilfrid Laurier
340 ouest, avenue Laurier
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2

Objet: Projet d'amendement au Code canadien du travail -
Amendements concernant les comités de travail
sécuritaire et de sécurité obligatoire

Monsieur,

On nous apprend que le gouvernement fédéral se propose de retrancher certains amendements du Code canadien du travail, plus particulièrement en ce qui a trait à 14 points et que la sécurité joue un rôle important dans ces amendements.

Nous vous lançons par la présente un appel, à vous personnellement à titre de ministre du Travail et au gouvernement du Canada pour vous demander de modifier les lois de notre pays afin de forcer les employeurs à prendre toutes les précautions nécessaires et raisonnables pour assurer la sécurité des employés lorsque des menaces de quelque nature que ce soit ont été faites. Nous savons qu'à l'heure actuelle aucune loi du genre n'existe.

RENSEIGNEMENTS DE BASE

Le 5 mars 1976, un certain Guy-Jean Bernier, ancien employé de la société Facit-Addo Canada a pénétré dans les locaux de la société en question, au 1675 ouest 4e avenue à Vancouver (Colombie-Britannique). M. Bernier était vêtu d'un costume semblable à celui que portent les membres du service de police local, Section motocyclistes. Il était armé

d'un fusil de calibre 30.06. Il est entré dans le bureau du gérant et a blessé mortellement Doreen M. Garbutt, la directrice du bureau (ma soeur) et a blessé gravement Denis Fea, le directeur de section. Plusieurs autres employés étaient dans l'immeuble à ce moment-là et ils ont pu heureusement être épargnés. Je crains toutefois que le choc émotionnel causé par l'incident ne soit pas prêt de s'estomper. Il n'est toutefois pas question d'émotions dans la présente lettre. Je veux simplement traiter des mesures de sécurité et des précautions que les employeurs doivent prendre.

Facit-Addo a congédié Bernier en août 1975. Mlle Garbutt avait signé sa lettre de congédiement. Dans les semaines qui ont suivi son renvoi, Bernier a commencé à téléphoner à la société pour se plaindre d'un traitement qu'il jugeait injuste. Il a écrit à la société et a menacé en laissant entendre qu'il allait régler le cas lui-même. Les employés ont reçu un grand nombre d'appels téléphoniques, dont aucun n'a été considéré "comme une menace sérieuse"; c'est-à-dire que ces menaces ne pouvaient faire l'objet d'accusation criminelle et il ne semblait pas justifié de contacter la police. Il semblerait que la société ou ses avocats en soient arrivés à cette conclusion. On avait dit aux employés que la société avait l'affaire en main et que la police avait été prévenue. La société avait envoyé une lettre à ses avocats en octobre 1975 dans laquelle elle faisait parvenir copie de la lettre de menace. De plus, on a aperçu à maintes reprises Bernier rôder dans les environs des locaux de la société et sa présence a énervé et agacé quelques employés. Une fois de plus, on a assuré les employés que la police surveillait les choses de près. Si on avait vraiment agi pour remédier à cet état de chose, tout le monde (tous les employés) l'aurait su exactement. Dans ce cas-ci, c'est un meurtre qui a mis fin aux menaces.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

L'incident susmentionné a fait la manchette des journaux canadiens et américains. Peu après, à New-York, un homme qui avait été congédié de son lieu de travail est entré dans les locaux de la société en cause et a tué cinq personnes. L'auteur de la présente lettre ne connaît pas personnellement les circonstances qui ont entouré ce cas, mais les comptes rendus des journaux ont démontré une alarmante similarité avec l'affaire de Vancouver.

En novembre 1976, Bernier a été jugé pour meurtre capital et condamné à une peine d'emprisonnement à vie. Il aura droit à la libération conditionnelle après l'expiration du délai minimum de dix ans.

Le meurtre de Facit-Addo a été soulevé à la Chambre des communes le jeudi 11 mars 1976 dans le cadre de l'étude du Bill C-83 et nous vous faisons parvenir copie du discours prononcé ce jour-là par M. Art Lee.

RÉSUMÉ

Si Facit-Addo, dans le cas qui précède, et tous les employeurs à titre collectif ou individuel, avaient été tenus de prendre des précautions raisonnables pour se protéger contre des menaces de cette nature proférées à l'endroit de la compagnie ou des employés, peut-être qu'une vie aurait pu être sauvée. Peut-être qu'une nouvelle loi sauvera plusieurs vies.

Autre incident menaçant à Vancouver:

Un autre incident contraste fortement avec l'affaire de Facit-Addo; en mars 1977, un cabinet juridique de Vancouver a reçu des appels téléphoniques étranges et vaguement menaçants d'un client éventuel. Les employés qui ont reçu ces appels ont fait tout leur possible pour retracer le nom et les allées et venues de cet individu. De plus, le personnel a tenté de découvrir ce que l'homme voulait. Le personnel agissait ainsi pour obéir aux directives de son employeur. Même si la police était incapable d'être d'une quelconque utilité, à cette époque, elle avait du moins été contactée, non seulement celle de Vancouver, mais également celle des régions avoisinantes, où l'on croyait que l'individu pouvait se trouver. Le personnel a également appris que cet homme avait été soumis à des traitements psychiatriques et il a contacté son ancien médecin et l'Association des services de santé mentale. Un médecin de l'Association, mis au fait du problème, s'est entretenu avec la police de la ville de Vancouver. Le cabinet juridique a fait appel une fois aux services d'un gardien. Un autre jour, avec l'approbation de l'employeur, le personnel a abandonné le bureau. En mai 1977, les appels téléphoniques ont recommencé et l'homme a été placé sous surveillance, (partiellement en raison d'autres étranges agissements de sa part). Il a été sous observation psychiatrique par décret du Conseil. Cet homme a été traité à l'hôpital Riverview et a ensuite été remis en liberté. Personne n'a été blessé. Dans l'affaire Facit-Addo, la mise sous observation psychiatrique n'a été possible qu'après le meurtre.

Evidemment tous les employeurs ne sont pas aussi prudents que le cabinet juridique susmentionné. Certes, lors de toute discussion parlementaire sur la sécurité des employés, il faudrait aborder la question des menaces,

non seulement de la part d'anciens employés, mais d'inconnus aussi. Entrent également dans cette catégorie les alertes à la bombe. Pourquoi les employés ne devraient-ils pas être mis au courant des situations qui peuvent menacer leurs vies? Si non, pourquoi pas?

De plus, si les employeurs étaient tenus par la loi de prendre des mesures raisonnables et suffisantes pour assurer la protection de leurs employés, il serait alors moins probable que des différends ne découlent de telles mesures de sécurité. En cas de litige, les employés pourraient fonder leur grief sur des bases plus solides et présenter un dossier plus solide aussi dans une cause d'arbitrage. Si une société faisait l'objet de menaces et que les employés étaient avertis du danger, (par un moyen très précis) chaque employé pourrait alors décider du bien-fondé de braver ce danger. A tout le moins, l'employé serait conscient de la situation et aurait le choix. Par la même occasion, la direction serait protégée; elle aurait l'assurance d'avoir pris les mesures de précaution qui s'imposent. Si l'employeur tient compte des menaces, si on lui interdit de ne pas le faire, il y aura (il y aurait) moins de possibilités de blessures ou de décès.

Même si la présente lettre n'est pas présentée sous forme de pétition, il n'en reste pas moins qu'un grand nombre de personnes s'intéressent de près ou de loin à la question. Certaines d'entre elles ont vivement manifesté leur inquiétude et ont désiré signer la liste ci-jointe pour témoigner de leur appui.

Nous espérons recevoir bientôt de vos nouvelles. Si vous avez besoin de renseignements supplémentaires, nous serons heureux de vous en fournir. Des copies de la présente lettre ont été envoyées au ministre du Travail de la province de la Colombie-Britannique et aux députés du Parlement susmentionnés.

Nous vous remercions de votre attention et vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Betty Garbutt

Nota: Des copies de la lettre et des pièces jointes n'ont été envoyées qu'aux personnes suivantes. Si vous désirez obtenir une liste des signatures ci-jointes, veuillez communiquer avec nous.

cc: L'honorable L. Allan Williams
Ministre du Travail
Edifice du Parlement
Victoria, C.-B.
V8V 1X4

L'honorable Ron Basford
Ministre de la Justice
Edifices du Parlement
Ottawa (Ontario)

M. Mark Raines
Député - Burnaby-Seymour
2 - 4857 Kingsway
Burnaby, C.-B. V5H 2C8

M. Ron Huntington
Député - Capilano
1 - 1037 Marine Drive
Vancouver-Nord, C.-B. V7P 1S6

cc: M. Alex Patterson
Député - Fraser Valley-Est
33788 rue Hazel
Abbotsford, C.-B.
V2S 2M6

M. Robert L. Wenman
Député - Fraser Valley-Ouest
9 - 22374 Lougheed Hwy.
Maple Ridge, C.-B.
V2X 2T5

M. Stuart Leggatt
Député - New Westminster
a/s 722 - 12e Rue
New Westminster, C.-B.
V3M 4J9

M. Benno Friesen
Député - Surrey White-Rock
7313 King George Hwy.
Newton, C.-B.
V3W 5A8

M. Arthur J. Lee
Député - Vancouver-Est
2292 E. rue Hastings
Vancouver, C.-B.
V5L 1V4

Mme Simma Holt
Député - Vancouver Kingsway
3905 rue Knight
Vancouver, C.-B.
V5N 3L8

M. Bill Clarke
Député - Vancouver Quadra
4424 rue Principale
Vancouver, C.-B. V5V 3R3

M. John Fraser
Député - Vancouver-Sud
1A - 1480 O. 71e Avenue
Vancouver, C.-B.
V6P 3B8

cc: Copies envoyées aux membres de l'Assemblée législative provinciale
en plus du Ministre du Travail:

M. Jack Davis
MAL - Vancouver-Nord - Seymour
1632 rue Langworthy
Vancouver-Nord, C.-B.
V7K 1N5

M. Gordon Gibson
MAL - Vancouver-Nord - Capilano
104 - 1515 rue Pemberton
Vancouver-Nord, C.-B.
V7P 2S3

Mme Rosemary Brown
MAL - Vancouver-Burrard
Edifices du Parlement
Victoria, C.-B. V8V 1X4

M. Norm Levi
MAL - Vancouver-Burrard
Edifices du Parlement
Victoria, C.-B.
V8V 1X4

M. Alexander Macdonald
MAL - Vancouver-Est
390 rue Penticton
Vancouver, C.-B. V5K 3W8

M. Dave Barrett
MAL - Vancouver-Est
390 rue Penticton
Vancouver, C.-B.
V5K 3W8

L'honorable Garde Gardom
Procureur général de la province de la C.-B.
Edifices du Parlement
Victoria, C.-B.
V8V 1X4



CANADA

Vous trouverez ci-joint copie du discours qui a paru dans les

Débats de la Chambre des communes

Vous trouverez ci-joint copie du discours qui a paru

Le jeudi 11 mars 1976

BILL C-83

Loi pour mieux protéger la société canadienne contre
les auteurs de crimes violents et autres crimes

Loi modifiant le droit pénal (peine capitale)(No. I) 1976

Mesures pour mieux protéger la société canadienne
contre le crime

Arthur J. Lee, député
VANCOUVER EST

Répression de la criminalité

M. Art Lee (secrétaire parlementaire du ministre de la Consommation et des Corporations): Monsieur l'Orateur, je tiens à participer à ce débat sur le bill C-83 en raison de son importance pour moi, en tant que représentant de la ville de Vancouver. Je sais très bien que ce bill sur la paix et la sécurité ne règlera pas tous les problèmes ni n'éliminera toutes les causes du crime. D'autres députés, comme le député de Broadway (M. Gilbert), ont traité, de façon très compétente et appropriée, des causes sociologiques de la criminalité et de la place qu'occupe notre système de justice pénale en tant qu'institution dans le régime pluraliste et démocratique qui est le nôtre au Canada. Suffit-il de dire que la solution du problème de la criminalité ne viendra pas de réponses ou des slogans simplistes.

A titre de député de la ville de Vancouver, je connais très bien les plaintes contre le système de justice pénale. Dans une large mesure, ces plaintes sont des réactions devant des crimes spectaculaires qui se sont produits dans ma ville et ailleurs au Canada. Selon les renseignements qui m'ont été fournis par l'inspecteur Cummings de la police municipale de Vancouver, les crimes avec violence sont plus nombreux dans l'est de la ville qu'en d'autres quartiers. Pour l'année 1974, voici les chiffres concernant les crimes avec violence dans la circonscription fédérale de Vancouver-Est: homicides, meurtres et tentatives de meurtre, 15; attentats à la pudeur (hommes ou femmes), 49; viols et tentatives de viol, 26. Donc total 75. Attentats sur la personne d'un policier, 50; sévices et blessures corporelles 352, total 402; vols avec intimidation, 404; vols à main armée 103, total 507. Le total global pour cette catégorie est 999.

• (1600)

Pour les six premiers mois de 1975, voici quelles sont les statistiques du crime avec violence dans la circonscription fédérale de Vancouver-Est; 9 homicides, meurtres et tentatives de meurtre; 23 attentats à la pudeur (hommes et femmes), 13 viols et tentatives de viol, total 36; 27 attentats sur la personne d'un policier, 162 sévices et blessures corporelles, total 189; 243 vols avec intimidation, 44 vols à main armée, total 287. Le total global pour cette catégorie est 521. Si les députés consultent les statistiques pour l'ensemble de la ville de Vancouver, ils constateront que le taux des crimes avec violence est relativement élevé dans le secteur est de la ville. Voici les chiffres sur les crimes avec violence commis dans la ville de Vancouver en 1974; 52 homicides (meurtres et tentatives de meurtre); 251 attentats à la pudeur (hommes ou femmes); 136 viols ou tentatives de viol, total 387; 100 attentats sur la personne d'un policier, 937 sévices et blessures corporelles, 1,037 au total; 919 vols avec intimidation et 510 vols à main armée, 1,429 au total. Le total des crimes de cette catégorie est de 2,905. Voici maintenant les chiffres sur les crimes avec violence commis à Vancouver au cours des six premiers mois de 1975; 24 homicides (meurtres et tentatives de meurtre); 129 atteintes à la pudeur (hommes ou femmes); 56 viols ou tentatives de viol, 185 au total; 59 attentats sur la personne d'un policier et 476 sévices et blessures corporelles, 535 au total; 436 vols avec intimidation et 276 vols à main armée, 712 au total. Le total des crimes de cette catégorie est de 1,456.

Monsieur l'Orateur, ces chiffres veulent dire que les femmes de ma circonscription ont peur de se promener dans la rue ou

de garer leur automobile dans les stationnements souterrains. Ces statistiques veulent dire que dans ma circonscription, ma ville et d'autres régions du Canada, les gens craignent pour leur propriété ou leur vie et qu'un grand nombre d'honnêtes citoyens estiment que notre système de justice criminelle s'occupe trop peu des victimes et drolote les criminels. Ces statistiques représentent aussi un gaspillage inutile de vies humaines.

Récemment, il y a eu une bagarre avec coups de feu à Vancouver. La bagarre aurait pu être tirée de la multitude d'émissions policières qu'on peut voir tous les jours à la télévision. Un homme, inquiet de ne pouvoir participer au système économique, menace de faire un mauvais parti à son ancien employeur. Comme ces menaces ne suffisent pas, il se rend chez son ancien employeur avec une carabine de calibre .30-06. Comme Doreen Garbutt se trouve sur son chemin, il la tue. Son cas vient s'ajouter aux crimes de la catégorie «meurtres et tentatives de meurtre» pour la ville de Vancouver en 1976. Bien que mes collègues à la Chambre et moi-même ne connaissions pas Doreen, nous pourrions demander comme ses parents et son ami Jeffrey: «Pourquoi Doreen?» Un autre ami de Doreen, Jack Wasserman, qui rédige une chronique pour le *Sun* de Vancouver, a exprimé ce que je ressens mieux que je ne pourrais le faire. Voici ce qu'il a dit:

Tout juste avant midi vendredi, je me proposais de reprendre ma chronique en expliquant mon absence de deux jours, et en disant combien j'aimais ma mère, morte mercredi. Elle était souffrante depuis près de cinq ans et la mort lui a été une délivrance. Puis, un type armé d'une carabine 30-06 est entré dans un bureau de la 4^e Avenue a tué une de mes amies.

La mort m'a frôlée deux fois en une semaine. Et je l'ai acceptée, une fois avec un soupir de soulagement, car elle mettait fin à des souffrances, et l'autre fois avec un sens aigu de ma perte, parce que la victime était jeune et active, mais se trouvait dans la trajectoire de la balle qui, en éclatant, l'a tuée, elle, qui n'avait jamais fait de mal à personne et s'était contentée d'aimer.

Il y a un être suprême, dit-on, qui décide toutes ces choses et il y a un ordre qui règne dans l'univers. Pas d'émphase. Rien qu'un sentiment ridicule d'impuissance en cherchant à trouver les mots justes pour consoler les amis qui ont perdu un être cher par suite d'un acte de violence insensé.

Doreen Garbutt était mon amie, elle était aussi l'amie de mon ami Jeffrey depuis neuf ans. Elle était douée, elle avait de l'humour, elle était chaleureuse et, soit dit en passant, c'était une très belle femme. Excusez le chauvinisme. Elle était d'origine indienne et telle est la grossièreté de notre société, qu'elle ne s'acceptait pas encore tout à fait. Avec le temps, qui ne lui a pas été accordé, elle aurait accepté avec joie ses origines, mais elle n'y était pas encore arrivée quand nous nous étions parlés la dernière fois.

Vous reconnaissez maintenant que la mort de Doreen n'est pas une abstraction pour moi. Je regrette de le dire, mais ce n'est pas une abstraction pour la plupart d'entre vous non plus. Doreen est quelqu'un que vous avez vu dans votre propre maison, à la télévision, qui tenait un rôle clé dans le téléthon annuel du Club des variétés. Tous les ans, elle était la jolie fille qui inscrivait les points sur le tableau du téléthon. En avant la musique, Dal. Et Doreen, de noter les chiffres et d'inscrire le nouveau total au tableau. Elle était absente cette année, parce qu'elle était retenue à la maison par la grippe, mais les huit années précédentes, elle avait été le point de mire pendant le spectacle-collecte annuel du Club des variétés. En fait, elle était absente de son travail depuis une quinzaine et n'y était retournée qu'avant-hier.

Et pendant qu'elle se désolait dans son appartement de ne pouvoir participer à ce spectacle, cet individu occupait une chambre meublée à l'autre extrémité de la ville, noyant son chagrin parce que le système l'avait rejeté.

Je ne le connaissais pas, mais il a été prouvé qu'il s'était mis dans un tel état d'esprit qu'un acte de violence pouvait tout justifier. Rien ne prouve qu'il ait jamais peint un tableau, comme Doreen l'avait fait. Il avait tout simplement acheté un fusil, un viseur, 100 cartouches, un masque à gaz et une vareuse.

Lui aussi aurait pu mourir si le tireur d'élite de la police qui le tenait en joue avait reçu l'ordre d'appuyer sur la détente. Cela n'aurait rien changé, parce que Doreen était déjà morte.

Quand on exerce ce métier, voilà tout ce que représente la vie. Morte, et toutes ses espérances anéanties. Ma mère avait 75 ans, ce qui n'est pas très vieux. Elle a été jeune et pleine de vie, elle aussi, jusqu'à 69 ans. Sans même faire d'efforts, sans se teindre les cheveux, elle avait toujours paru 20 ans plus jeune qu'elle ne

l'était. Puis elle tomba malade et parut 20 ans plus vieille. Elle a déprimé, puis elle est morte, et nous l'avons mise en terre.

Doreen n'a pas eu le temps de déprimer. Elle a été emportée en pleine jeunesse. Ses parents et amis sont désormais privés de sa présence. Peut-être cela était-il prédéterminé quelque part. Peut-être même le pressentait-elle. Elle parlait parfois de choses graves qui faisaient penser qu'elle pressentait la brièveté de sa vie. Ce n'est pas qu'elle était masochiste. Bien au contraire. Mais elle avait ce pressentiment. Et elle et Jeffrey parlaient souvent de ce qui arriverait quand ils mourraient.

Voilà donc la semaine que j'ai passée. Le rabbin Marvin Hier, qui a officié aux funérailles de ma mère, nous a raconté l'histoire, tirée du Talmud, de cet homme qui s'adresse au Grand Sage pour lui poser une question idiote. Le Grand Sage refuse de répondre et cet idiot d'insister.

A la fin, le Grand Sage lui explique que la vie tout entière est une suite de questions. Il n'est pas important de trouver les réponses à la plupart des questions qui se posent à nous.

Il est important de s'accommoder de ces questions et d'admettre qu'il n'existe pas de réponses simples. En fait, il se peut qu'il n'y ait pas du tout de réponses. Pour les amis et les parents de Doreen, il est une question à laquelle pas même le Grand Sage n'a de réponse—la question «pourquoi?».

• (1610)

Je ne prétends pas pouvoir répondre à la question «Pourquoi Doreen?», car des plus sages que moi ne peuvent le faire non plus. Je peux seulement dire que les dispositions proposées sur la réglementation des armes à feu auraient peu-être pu empêcher la mort inutile de Doreen. C'est là, essentiellement, le principal objet du programme de paix et de sécurité. Je demande à ces critiques, à certains députés et en particulier aux clubs de chasse et pêche de penser à Doreen quand ils dénoncent les dispositions sur la réglementation des armes à feu du programme de paix et de sécurité. Il s'agit de prévention, et non de priver les utilisateurs légitimes du droit de posséder des armes à feu. Il s'agit de délivrer des autorisations à ces utilisateurs, et non d'enregistrer les armes à feu.

Dans les mesures que le gouvernement s'est engagé à prendre pour assurer la paix et la sécurité, le bill C-83 est un outil important dans la lutte contre le crime, un ennemi qui provoque la haine, le soupçon, la destruction inutile et inexplicable de vies humaines. Je n'ai pas l'intention de traiter de toutes les dispositions du bill C-83, comme d'autres députés l'ont fait avec compétence. Je veux surtout parler d'un problème que j'ai déjà abordé, celui des drogues fortes. Il n'y a pas de doute, monsieur l'Orateur, les modifications proposées aux dispositions concernant l'écoute électronique aideront beaucoup nos forces policières à amener devant les tribunaux les individus qui se livrent au trafic illicite de drogues dures. Toutefois, ce que le bill ne reconnaît pas, c'est la cause de la plupart des crimes violents à Vancouver, ou même partout au Canada, à savoir l'usage des drogues dures. Je ne le dis pas pour critiquer le ministre de la Justice (M. Basford), mais il faudrait agir maintenant ou avant longtemps pour s'attaquer à une question qui, je le sais, le préoccupe profondément.

J'ai parlé de l'étendue de ce problème dans ma ville et ma province, à la Chambre ou cours du débat sur le bill C-71, surtout à l'occasion des modifications à la loi sur la réforme du cautionnement. J'aimerais attirer l'attention de tous les députés sur un point, c'est précisément parce que le ministre de la Justice a compris le problème qu'il a modifié la loi et a rejeté le fardeau de la preuve sur le individus accusés de trafic, quand ils demandent un cautionnement. Je voudrais maintenant souligner qu'entre 60 et 70 p. 100 de tous les crimes contre la propriété à Vancouver sont attribuables aux narcomanes. J'aimerais citer un extrait du deuxième rapport sur le

Répression de la criminalité

crime organisé en Colombie-Britannique, publié par le ministère du procureur général:

Les activités criminelles restent encore une grande source de revenu pour l'héroïnomanie, qui se livre fréquemment au trafic des drogues, à la prostitution, au vol, au vol à l'étagère, au vols par effraction, et au vol qualifié. On a découvert, lors d'une récente étude menée par le service de police de Vancouver, que sur 196 vols qualifiés commis à Vancouver entre le 10 août et le 20 septembre 1975, 33 des 56 personnes arrêtées, soit 59 p. 100, étaient des héroïnomanes connus. Un autre crime qui a augmenté de façon marquée est le crime à gages.

Le rapport poursuit à la page 71:

L'année 1975 a été marquée par neuf meurtres directement reliés au trafic des stupéfiants, rien n'explique vraiment cette hausse depuis quelques années, mais le fait qu'elle coïncide avec la plus grande efficacité des agences policières et un approvisionnement réduit d'héroïne de bonne qualité est peut-être significatif. Ces meurtres sont peut-être le résultat d'une part, des tensions causées au sein de l'organisation par la pénurie d'héroïne de bonne qualité et, d'autre part, de l'intervention policière. On a prétendu que plusieurs meurtres étaient attribuables aux «abus» et qu'ils devaient servir d'avertissement à ceux qui cherchent à bouleverser le trafic de l'intérieur. Il est possible aussi que ces organismes souffrent des tensions qui causent un approvisionnement de piètre qualité et, à cause du grand nombre de récentes saisies, qu'ils soupçonnent certains de leurs membres d'être des informateurs. Il se peut aussi, si les pressions policières continuent à être efficaces, que le nombre des meurtres liés au trafic continue d'augmenter, car ces organismes se méfiant les uns des autres, ils finiront par vouloir réorganiser le trafic.

Tout en félicitant nos enquêteurs de leurs éclatantes réussites à Vancouver, mais comme ils ont ainsi diminué l'approvisionnement, il y a eu une hausse des prix, ce qui a poussé les vieux narcomanes à commettre plus de crimes pour obtenir l'argent qu'exige leur habitude. Ce dont nous avons donc peut-être besoin pour réduire le niveau des crimes attribuables à l'usage de l'héroïne à Vancouver, c'est d'une mesure législative tendant à rendre obligatoire le traitement des narcomanes. Cela permettrait d'empêcher les toxicomanes de commettre d'autres délits. Au Japon, le système du traitement forcé a porté ses fruits. Afin de réduire la demande, le gouvernement japonais a exigé que l'on soumette tous les drogués qui se font prendre à un traitement forcé d'au moins 30 jours. Résultat, l'intoxication par l'héroïne est devenue aussi rare que la varicelle au Japon. En réalité, nos lois renferment des dispositions prévoyant un traitement forcé, mais il ne s'agit pas de mesures aussi draconiennes que les mesures japonaises.

• (1620)

La partie II de la loi sur les stupéfiants renferme des mesures prévoyant la détention préventive et l'arrestation de toxicomanes récidivistes en vue de les traiter. Ces dispositions n'ont toutefois jamais été appliquées parce qu'elles n'ont pas été promulguées. J'ai essayé de savoir pourquoi et j'ai constaté que l'on doutait de la validité constitutionnelle de ces dispositions ou que l'on n'était pas parvenu à mettre au point un bon traitement ni à mettre sur pied les installations nécessaires ou encore que l'on hésitait à admettre le principe du traitement forcé ou qu'on ne l'avait pas fait pour plusieurs de ces raisons à la fois; je ne sais pas au juste pourquoi.

Devant les bons résultats obtenus au Japon, et sans savoir s'ils sont transposables au Canada malgré les différences de mentalité, je prie instamment mes collègues, et surtout celui de New Westminster (M. Leggett), qui siège au Comité permanent de la Justice et des questions juridiques, de bien étudier cette question du traitement obligatoire des drogués. A cet égard, les membres du Comité permanent de la Justice et des questions juridiques verront que la commission LeDain elle-même recommandait un internement forcé provisoire dans son

Répression de la criminalité

rapport définitif sur l'usage non médical des drogues. Voici ce que dit à ce sujet le rapport:

Nous ne voyons pas comment, en pratique, nous pourrions cesser d'avoir recours au droit pénal contre l'usager des stupéfiants opiacés, mais nous ne sommes pas en faveur de l'instauration de longues périodes d'internement. Les résultats obtenus ailleurs par cette méthode ne nous justifient pas de priver longtemps des individus de leur liberté sans qu'ils aient commis d'acte criminel. Cependant de très bons arguments militent en faveur d'un internement obligatoire de courte durée afin d'amener l'opiomane à faire un examen de conscience et à décider, dans un milieu exempt des pressions du marché clandestin offrant des possibilités d'un bon diagnostic et de bons conseils, s'il désire suivre l'une des cures ou se prêter à la surveillance qu'on lui offre.

Nous souhaitons que les provinces confèrent aux agents de police le pouvoir d'amener devant un magistrat toute personne qu'ils soupçonnent pour des motifs raisonnables et probables, d'avoir contracté la dépendance à l'égard des stupéfiants opiacés, pour qu'il soit statué, d'après la présomption de preuve, sur l'opportunité d'interner la personne au plus soixante-douze heures pour un examen médical. Si on constate qu'elle est toxicomane, le médecin examinateur ainsi qu'un autre médecin qui confirme son diagnostic, auraient le pouvoir de placer la personne dans un internat de traitement pour un à trois mois. Grâce à

cet internement, on pourrait approfondir l'examen et l'observation du toxicomane, ce qui lui permettrait de prendre conscience de sa situation et d'envisager les divers traitements ou régimes de surveillance qui lui seraient offerts; de commencer la cure, y compris la désintoxication prolongée, la méthode de la communauté thérapeutique ou l'entretien à la méthadone. Le but premier serait de faire connaître les traitements au malade, de lui faciliter la décision d'en suivre un. Si à la fin de la période prévue, le malade refusait la cure, on le laisserait partir. L'internement fournirait également au malade des possibilités de conseil et d'aide relativement aux difficultés à l'origine de la toxicomanie. L'établissement aurait accès, si possible, à des services de réadaptation sociale.

En terminant, monsieur l'Orateur, j'aimerais indiquer clairement qu'il me semble possible de diminuer le nombre de crimes attribuables à l'usage des stupéfiants, en forçant les toxicomanes à se faire traiter. Je crois que l'adoption de telles dispositions après une étude attentive au comité permanent de la justice et des questions juridiques peut représenter un progrès dans la lutte contre l'une des principales causes des crimes, soit les drogues fortes.

J'ai lu la lettre de Mlle Betty Garbutt adressée à l'honorable John Munro, Ministre du Travail, au sujet des modifications ci-jointes proposées au Code canadien du travail. J'aimerais ajouter ma signature pour appuyer la proposition de Mlle Garbutt. Plus précisément, je crois que les employeurs devraient se trouver légalement dans l'obligation de prendre les mesures raisonnables qui s'imposent pour assurer la sécurité des employés victimes de menaces.

Annabelle Lusk
NAME
318 - 64th Avenue E. S.W.
ADDRESS
Edmonton, Alta.
OCCUPATION

AUG 31 1977
DATE OF SIGNING

Carole Bernatche
NAME
4425 - 119 4th Avenue
ADDRESS
Edmonton, Alta.
OCCUPATION Reporter & Editor

"Aug 31 1977"
DATE OF SIGNING

[Signature]
NAME
[Address]
ADDRESS
[Occupation]
OCCUPATION

[Signature]
DATE OF SIGNING

Terence R. Garbutt
NAME
A-1243 E 27th St.
ADDRESS
N. Van.
OCCUPATION Labourer

Sept 6/77
DATE OF SIGNING

J'ai lu la lettre de Mlle Betty Garbutt adressée à l'honorable John Munro, Ministre du Travail, au sujet des modifications ci-jointes proposées au Code canadien du travail. J'aimerais ajouter ma signature pour appuyer la proposition de Mlle Garbutt. Plus précisément, je crois que les employeurs devraient se trouver légalement dans l'obligation de prendre les mesures raisonnables qui s'imposent pour assurer la sécurité des employés victimes de menaces.

NAME

S. Howard

ADDRESS

4267 Lancaster Way

Vanc, BC

OCCUPATION

MD

DATE OF SIGNING

Aug 30/77.

NAME

Carole S. Fader-

ADDRESS

#119-2350 West 39th

Vancouver B.C.

OCCUPATION

Volunteer Charities Coordinator

DATE OF SIGNING

August 30th.

NAME

Richard A. Sachs

ADDRESS

#116-2350 W. 39th Ave

Vancouver B.C. V6M 1T9

OCCUPATION

Secretary

DATE OF SIGNING

Aug. 30/77

NAME

Leslie Crutcher

ADDRESS

#217-2350 W. 39th Ave

Vancouver B.C. V6M 1T9

OCCUPATION

Secretary

DATE OF SIGNING

August 30/77

NAME

S. Probe

ADDRESS

#202-2350 W 39

Vancouver, B.C.

OCCUPATION

Clerk.

DATE OF SIGNING

Aug 30/77

J'ai lu la lettre de Mlle Betty Garbutt adressée à l'honorable John Munro, Ministre du Travail, au sujet des modifications ci-jointes proposées au Code canadien du travail. J'aimerais ajouter ma signature pour appuyer la proposition de Mlle Garbutt. Plus précisément, je crois que les employeurs devraient se trouver légalement dans l'obligation de prendre les mesures raisonnables qui s'imposent pour assurer la sécurité des employés victimes de menaces.

NAME Elizabeth Garbutt
 ADDRESS 710 - 106TH STREET
Delta, B.C.

September 2, 1977
 DATE OF SIGNING

OCCUPATION _____

NAME "MRS ELIZABETH GARBUTT"

SEPT. 3 1977
 DATE OF SIGNING

ADDRESS 1562 GRANT STREET VAN
B.C. V5L 2Y2

OCCUPATION House wife

NAME "E. J. GARBUTT"

SEPT. 3 1977
 DATE OF SIGNING

ADDRESS 1562 Grant
Vax 6 B.C.

OCCUPATION retired

NAME "MR. & MRS. F. W. RADDATZ"

SEPT. 3/77
 DATE OF SIGNING

ADDRESS 1556 GRANT ST. VANCOUVER BC.

OCCUPATION FORKLIFT OPERATOR - HOUSEWIFE

NAME "MAX G MEYERS"

Sept 3 1977
 DATE OF SIGNING

ADDRESS 1557 GRANT ST. (253-4651)

OCCUPATION Bus Operator

J'ai lu la lettre de Mlle Betty Garbutt adressée à l'honorable John Munro, Ministre du Travail, au sujet des modifications ci-jointes proposées au Code canadien du travail. J'aimerais ajouter ma signature pour appuyer la proposition de Mlle Garbutt. Plus précisément, je crois que les employeurs devraient se trouver légalement dans l'obligation de prendre les mesures raisonnables qui s'imposent pour assurer la sécurité des employés victimes de menaces.

June Hopkins
NAME
2550 West 44
ADDRESS
Van. B.C.
OCCUPATION Government

Aug. 29/77
DATE OF SIGNING

P. Z. Biddle
NAME
6615 Franklin St
ADDRESS
Van. B.C.
OCCUPATION Home

Aug. 29/77
DATE OF SIGNING

Robert M. Howard
NAME
1528 Dempsey Rd
ADDRESS
North Vancouver B.C.
OCCUPATION Food Retailer

August 29/77
DATE OF SIGNING

John B. Biddle
NAME
712 St. John's Road
ADDRESS
Van. B.C.
OCCUPATION

Aug. 29/77
DATE OF SIGNING

Pacin Chen
NAME
307-1330 Harcourt St.
ADDRESS
Van. B.C.
OCCUPATION Language Division Audi

Aug 29/77
DATE OF SIGNING

J'ai lu la lettre de Mlle Betty Garbutt adressée à l'honorable John Munro, Ministre du Travail, au sujet des modifications ci-jointes proposées au Code canadien du travail. J'aimerais ajouter ma signature pour appuyer la proposition de Mlle Garbutt. Plus précisément, je crois que les employeurs devraient se trouver légalement dans l'obligation de prendre les mesures raisonnables qui s'imposent pour assurer la sécurité des employés victimes de menaces.

Kai Lange
NAME
6561 Labrielle - 10.
ADDRESS
Burnaby B.C.
OCCUPATION
Volunteer

29/8/77
DATE OF SIGNING

R. Hurstfield
NAME
1020 West 55th Ave.
ADDRESS
Vancouver B.C.
OCCUPATION
Self-employed

29/8/77
DATE OF SIGNING

Allen M. Hansen
NAME
114 - 6451 Marine Blvd
ADDRESS
Richmond B.C.
OCCUPATION
Office Manager

29/8/77
DATE OF SIGNING

Thomas J. ...
NAME
55 - ...
ADDRESS
...
OCCUPATION
...

29/8/77
DATE OF SIGNING

...
NAME
...
ADDRESS
...
OCCUPATION
...

29/8/77
DATE OF SIGNING

J'ai lu la lettre de Mlle Betty Garbutt adressée à l'honorable John Munro, Ministre du Travail, au sujet des modifications ci-jointes proposées au Code canadien du travail. J'aimerais ajouter ma signature pour appuyer la proposition de Mlle Garbutt. Plus précisément, je crois que les employeurs devraient se trouver légalement dans l'obligation de prendre les mesures raisonnables qui s'imposent pour assurer la sécurité des employés victimes de menaces.

JEFFREY BARNETT
NAME

4-1170 BUTT ST
ADDRESS

VANCOUVER B.C.

PRESIDENT - PIZZA HUT INTERNATIONAL LTD.
OCCUPATION OVER 200 EMPLOYEES.

26th Aug 1977
DATE OF SIGNING

James D. Dill
NAME

11-1170 BUTT ST
ADDRESS

VANCOUVER B.C.

President
OCCUPATION

29 Aug 1977
DATE OF SIGNING

James S. Dizon
NAME

#75-10200 4th Ave
ADDRESS

Richmond B.C.

Local Secretary
OCCUPATION

Aug 29/77
DATE OF SIGNING

Kathy Jackson
NAME

7537 Balaclava Street, Van
ADDRESS

Local Secretary
OCCUPATION

Aug 29/77
DATE OF SIGNING

PAUL FADER
NAME

#119-2350 WEST 39th Ave
ADDRESS

VANCOUVER B.C. V6M 1T9

REALTOR
OCCUPATION

29 AUG. 1977
DATE OF SIGNING

APPENDICE "B"

Le 18 octobre 1977

Mlle B. Garbutt
1928 Rivergrove Place
North Vancouver, C.-B.
V7H 2L4

Mademoiselle,

Le ministre du Travail, l'honorable John Munro, m'a demandé d'accuser réception de votre lettre du 1er septembre 1977 concernant les propositions de modification au Code du travail du Canada et de vous en remercier.

Nous apprécions l'intérêt que vous manifestez pour la sécurité des employés lorsque des menaces directes ou indirectes peuvent la mettre en danger. Le Code de travail actuel -- Partie IV (Sécurité des employés) stipule que les employeurs sont tenus de mener leurs affaires d'une manière qui ne mette pas en danger la sécurité ou la santé de leurs employés. Grâce à cette loi, des problèmes de l'ordre de l'accident tragique décrit dans votre lettre ont, en fait, pu être réglés d'une manière satisfaisante. Des mesures de sécurité ont été mises en oeuvre pour faire face, par exemple, aux alertes à la bombe dans les aéroports et les immeubles du gouvernement fédéral. Ces plans d'urgence ont été adoptés et utilisés selon les besoins, par les huit principales lignes aériennes canadiennes et par la Fonction publique du Canada afin de protéger les employés en cas de menaces concernant des personnes ou des biens.

Le programme en 14 points ainsi que les propositions de modifications du Code du travail, dont il est question dans votre lettre, ont pour but d'encourager un meilleur climat de travail dans les entreprises qui relèvent de la juridiction fédérale. A la suite de ces changements, on estime que des situations considérées comme dangereuses pour la sécurité du personnel peuvent être prises en main efficacement par une personne ou un groupe de travailleurs.

Tout employé relevant de la juridiction fédérale pourrait, sans peur de représailles, refuser de travailler dans des conditions jugées dangereuses et ce, jusqu'à ce que la situation ait fait l'objet d'une enquête par l'employeur et, si nécessaire, par un agent de sécurité fédéral. En cas de menaces au téléphone, on peut penser qu'un agent de sécurité pourrait exiger qu'on avertisse tous les employés et demander à l'employeur de prendre les mesures de sécurité voulues.

Rassemblés en groupes, les comités mixtes de sécurité et de santé réunissant employeurs et employés seront chargés de repérer les risques éventuels pour la sécurité, de mettre au point des méthodes adéquates de réduction des risques, et de promouvoir le programme de sécurité et de santé au travail. Avec ce type de mandat, la création de mesures d'urgence pour faire face aux menaces téléphoniques sera un exemple type de la fonction du comité.

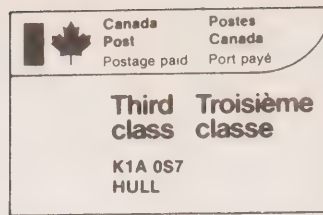
Toutefois, le Code du travail du Canada, dont l'application est confiée au ministère du Travail, ne vise directement qu'environ 6% des effectifs de la main-d'oeuvre canadienne employés dans des programmes, projets ou entreprises fédérales relevant du pouvoir législatif du Parlement fédéral. Le reste des travailleurs sont assujettis à la juridiction des ministères et organismes provinciaux.

Nous sommes sûrs que les activités du Ministère aboutiront à l'amélioration des programmes de sécurité et de santé au travail pour les employés du gouvernement fédéral et fourniront le mécanisme adéquat pour résoudre les problèmes de sécurité des employés relatifs au lieu de travail, entre autres la situation décrite dans votre lettre. En outre, nous croyons que les initiatives du Ministère peuvent jouer le rôle de catalyseur pour offrir de meilleurs programmes de sécurité aux autres travailleurs canadiens.

Veillez agréer, Mademoiselle, l'expression de mes sentiments distingués.

L'adjointe ministérielle,

Marie Phelan (Madame)



If undelivered, return COVER ONLY to:
Printing and Publishing,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Cœur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT
à l'Imprimerie et Édition,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Cœur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

At 9:30 a.m.:

From the Canadian Labour Congress:

Mrs. S. G. E. Carr, Executive Vice-President;
Mr. Julien Major, Executive Vice-President;
Mr. Frank Chafe, Assistant to the President;
Mr. Ronald Lang, Director, Research and Legislation Department;
Mr. Borek Zofka, Assistant Director, Research and Legislation Department;
Mrs. Laraine Singler, National Director, C.L.C. Bank Workers Organizing Committee.

At 8:00 p.m.:

Miss Betty Garbutt;
Mr. David Gibbons.

From the Department of Labour:

Mr. T. M. Eberlee, Deputy Minister.

A 9 h 30 du matin:

Du Congrès du Travail du Canada:

M^{me} S. G. E. Carr, vice-présidente administrative;
M. Julien Major, vice-président administratif;
M. Frank Chafe, adjoint du président;
M. Ronald Lang, directeur, Recherche et législation;
M. Borek Zofka, directeur adjoint, Recherche et législation;
M^{me} Laraine Singler, directeur national, «C.L.C. Bank Workers Organizing Committee».

A 8 heures du soir:

M^{lle} Betty Garbutt;
M. David Gibbons.

Du ministère du Travail:

M. T. M. Eberlee, sous-ministre.

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Labour, Manpower and Immigration

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour
Code

CONCERNANT:

Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail

INCLUDING:

The First Report to the House

Y COMPRIS:

Le premier rapport à la Chambre

APPEARING:

The Honourable John Munro,
Minister of Labour

COMPARAÎT:

L'honorable John Munro,
Ministre du Travail

WITNESSES:

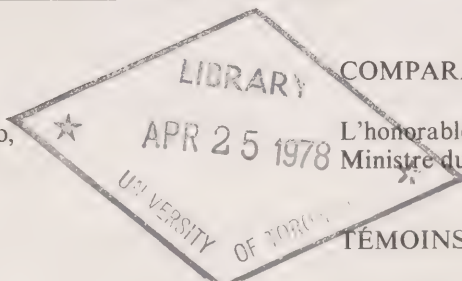
(See back cover)

Third Session of the
Thirtieth Parliament, 1977-78

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Troisième session de la
trentième législature, 1977-1978



STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Raynald Guay

Vice-Chairman: Mrs. Ursula Appolloni

Messrs.

Brisco
Campbell (*Lasalle-
Émard-Côte Saint-Paul*)
Condon
Dawson

Dionne (*Kamouraska*)
Duclos
Dupont
Fraser
Halliday

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Raynald Guay

Vice-président: M^{me} Ursula Appolloni

Messieurs

Masniuk
McRae
Oberle
Olivier
Ritchie

Rodriguez
Stollery
Wenman
Yanakis—20

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4)(b)

On Tuesday, March 21, 1978:

Mr. Rodriguez replaced Mr. Orlikow;
Mr. Bussièrès replaced Mr. Duquet;
Mr. Lapointe replaced Mr. Parent;
Mr. Daudlin replaced Mr. Caccia;
Mr. Demers replaced Mr. Duclos;
Mr. Marshall replaced Mr. Skoreyko;
Mr. Brisco replaced Mr. Dinsdale;
Mr. Dawson replaced Mr. Rompkey;
Mr. Parent replaced Mr. Bussièrès;
Mr. Douglas (*Bruce-Grey*) replaced Mr. Daudlin;
Mr. Duclos replaced Mr. Douglas (*Bruce-Grey*);
Mr. Wenman replaced Mr. Marshall;
Mr. Condon replaced Mr. Demers;
Mr. Yanakis replaced Mr. Lapointe;
Mr. Campbell (*Lasalle-Émard-Côte Saint-Paul*) replaced
Mr. Parent.

Conformément à l'article 65(4)b) du Règlement

Le mardi 21 mars 1978:

M. Rodriguez remplace M. Orlikow;
M. Bussièrès remplace M. Duquet;
M. Lapointe remplace M. Parent;
M. Daudlin remplace M. Caccia;
M. Demers remplace M. Duclos;
M. Marshall remplace M. Skoreyko;
M. Brisco remplace M. Dinsdale;
M. Dawson remplace M. Rompkey;
M. Parent remplace M. Bussièrès;
M. Douglas (*Bruce-Grey*) remplace M. Daudlin;
M. Duclos remplace M. Douglas (*Bruce-Grey*);
M. Wenman remplace M. Marshall;
M. Condon remplace M. Demers;
M. Yanakis remplace M. Lapointe;
M. Campbell (*Lasalle-Émard-Côte Saint-Paul*) remplace
M. Parent.

REPORT TO THE HOUSE

Tuesday, March 21, 1978

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration has the honour to present its

FIRST REPORT

In accordance with its Order of Reference of Wednesday, December 14, 1977, your Committee has considered Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour Code, and has agreed to report it with the following amendments:

Clause 2

Strike out line 4, on page 2, and substitute the following therefor:

“does not apply.

(4) Division V.7 does not apply to or in respect of employees who are managers.”

Clause 4

Delete Clause 4.

Clause 6

Strike out lines 6 to 42, on page 3, and lines 1 to 9, on page 4, and substitute the following therefor:

“29.1 (1) Subject to this section, the”

Clause 7

Strike out lines 39 and 40, on page 5.

Clause 8

Strike out line 45, on page 5, and substitute the following therefor:

“tion 29.1 (1), the Minister may authorize”

Clause 21

Strike out lines 35 to 38, on page 9, and substitute the following therefor:

“(a) defining the expression “immediate”

Strike out line 41, on page 9, and substitute the following therefor:

“(b) defining the expressions “regular”

Clause 22

Strike out line 16, on page 10, and substitute the following therefor:

“exceed twelve weeks or the period during which an employee is undergoing treatment and rehabilitation at the expense of a worker's compensation authority; and”

Strike out lines 8 to 11, on page 11, and substitute the following therefor:

“ment”

Strike out lines 27 to 29, on page 12, and substitute the following therefor:

RAPPORT À LA CHAMBRE

Le mardi 21 mars 1978

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration a l'honneur de présenter son

PREMIER RAPPORT

Conformément à son Ordre de renvoi du mercredi 14 décembre 1977, votre Comité a étudié le Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail, et a convenu d'en faire rapport avec les modifications suivantes:

Article 2

Retrancher la ligne 4, à la page 2, et la remplacer par ce qui suit:

«la Division I.

(4) La Division V.7 ne s'applique ni aux employés ni à l'égard des employés qui sont directeurs.»

Article 4

Retrancher l'article 4.

Article 6

Retrancher les lignes 4 à 46, à la page 3, et les lignes 1 à 8, à la page 4, et les remplacer par ce qui suit:

«29.1 (1) Sous réserve du présent article,»

Article 7

Retrancher les lignes 38 et 39, à la page 5.

Article 8

Retrancher la ligne 46, à la page 5, et la remplacer par ce qui suit:

«phe 29.1 (1), à dépasser la durée maximum»

Article 21

Retrancher les lignes 30 à 32, à la page 9, et les remplacer par ce qui suit:

«a) définir, aux fins du paragraphe (1),»

Retrancher la ligne 34, à la page 9, et la remplacer par ce qui suit:

«b) définir, aux fins du paragraphe (2),»

Article 22

Retrancher la ligne 14, à la page 10, et la remplacer par ce qui suit:

«douze semaines, ou pendant une période plus longue que celle de son traitement et sa réadaptation aux frais d'une administration des accidents du travail»

Retrancher les lignes 8 à 11, à la page 11, et les remplacer par ce qui suit:

«lective»

Retrancher les lignes 24 et 25, à la page 12, et les remplacer par ce qui suit:

“to the adjudicator along with any written statement giving the reasons for the dismissal provided pursuant to subsection (4).”

Strike out lines 15 and 16, on page 13, and substitute the following therefor:

“paid by the employer to the person;

(b) reinstate the person in his employ; and

(c) do any other like thing that it is equitable to require the employer to do in order to remedy or counteract any consequence of the dismissal.”

Add after line 3, on page 14 the following:

“(15) Section 45 applies for the purposes of this Division.”

Clause 27

Strike out lines 18 to 26, on page 16, and substitute the following therefor:

“at any time within three years after the time when the subject-matter of the proceedings arose.”

Clause 29

Strike out line 43, on page 16, and substitute the following therefor:

“thereof, the following sections:”

Strike out line 2, on page 21, and substitute the following therefor:

“to the safety or health of the employee.

82.2 The Minister may, on the joint application of the parties to a collective agreement, as defined in section 26, if he is satisfied that the agreement contains provisions that are at least as effective as those under section 82.1 in protecting the employees to whom the agreement relates from imminent danger to their safety or health, exclude the employees from the application of section 82.1 for the period during which the agreement remains in force.”

Clause 30

Strike out line 25, on page 21, and substitute the following therefor:

“al functions and who have been selected by such persons or, where the persons are represented by one or more trade unions, by the trade union.”

Clause 35

Strike, out lines 26 to 33, on page 26, and substitute the following therefor:

“(d) because a person employed by him has acted in accordance with section 82.1, suspends, discharges or imposes any financial or other penalty on that person, including the refusal to pay him remuneration in respect of any period of time that he would, if he were not acting in accordance with section 82.1, have been working, or takes any other disciplinary action against such person, or threatens to take any action mentioned in this paragraph against such person, or”

«la déclaration écrite donnant les motifs du congédiement qui fut remise conformément au paragraphe (4).»

Retrancher les lignes 14 à 16, à la page 13, et les remplacer par ce qui suit:

«congediée;

b) de réintégrer la personne dans son emploi; et

c) de faire toute autre chose qu'il juge équitable d'ordonner afin de contrebalancer les effets du congédiement ou d'y remédier.»

Ajouter après la ligne 3, à la page 14, ce qui suit:

«(15) L'article 45 s'applique aux fins de la présente Division.»

Article 27

Retrancher les lignes 19 à 27, à la page 16, et les remplacer par ce qui suit:

«intentées dans les trois ans qui suivent la date où elle a été commise.»

Article 29

Retrancher les lignes 44 et 45, à la page 16, et les remplacer par ce qui suit:

«l'adjonction, après l'article 82, des articles suivants:»

Retrancher la ligne 35, à la page 20, et la remplacer par ce qui suit:

«métier.

82.2 Sur demande conjointe des parties à une convention collective, telle que définie à l'article 26, le Ministre peut, s'il est convaincu que les dispositions de cette convention sont au moins aussi efficaces que celles de l'article 82.1 pour protéger les employés d'un danger imminent à leur santé ou sécurité, exclure ces employés de l'application de l'article 82.1 pendant la période de validité de la convention.»

Article 30

Retrancher la ligne 19, à la page 21, et la remplacer par ce qui suit:

«fois participer à la direction et doit avoir été choisie par ceux qui travaillent à l'exploitation de l'entreprise ou de la partie de l'entreprise mentionnée plus haut ou, s'ils sont représentés par un ou des syndicats, par ces derniers.»

Article 35

Retrancher les lignes 22 à 28, à la page 26, et les remplacer par ce qui suit:

«d) parce qu'une personne à son emploi a agi conformément à l'article 82.1, suspend ou congédie cette personne ou lui impose une amende ou autre sanction, y compris le refus de lui verser la rémunération à laquelle elle aurait eu droit pour la période pendant laquelle elle aurait travaillé si elle n'avait pas agi conformément à l'article 82.1, ou prend d'autres mesures disciplinaires contre cette personne ou menace de lui imposer toute mesure mentionnée au présent alinéa, ou»

Clause 46

Strike out line 3, on page 31, in the French version only, and substitute the following therefor:

“c) est convaincu qu’à la”

Strike out line 7, on page 31, and substitute the following therefor:

“the filing of the application, or of such other date as the Board considers appropriate, a majority”

Clause 63

Strike out lines 1 to 47, on page 37, and lines 1 to 7, on page 38, and substitute the following therefor:

“171.1 (1) Where an employer or a bargaining agent is required, by a notice given under Section 146 after December 31, 1975, to commence collective bargaining for the purpose of entering into the first collective agreement between the parties with respect to the bargaining unit for which the bargaining agent has been certified and the requirements of paragraphs 180(1)(a) to (d) have otherwise been met, the Minister may, if he considers it necessary or advisable, at any time thereafter direct the Board to inquire into the dispute and, if the Board considers it advisable, to settle the terms and conditions of the first collective agreement between the parties.”

Clause 71

Delete Clause 71.

Your Committee has ordered a reprint of Bill C-8, as amended, for the use of the House of Commons at the report stage.

A copy of the Minutes of Proceedings and Evidence relating to this Bill (*Issues Nos. 1 to 12 inclusive*) is table.

Respectfully submitted,

Le président

Raynald Guay

Chairman

Article 46

Retrancher la ligne 3, à la page 31, dans la version française seulement, et la remplacer par ce qui suit:

«c) est convaincu qu’à la

Retrancher la ligne 4, à la page 31, et la remplacer par ce qui suit:

«date du dépôt de la demande, ou de toute autre date que le Conseil estime convenir, la majo-»

Article 63

Retrancher les lignes 1 à 47, à la page 37, et les lignes 1 à 4, à la page 38, et les remplacer par ce qui suit:

«171.1 (1) Lorsqu’un employeur ou un agent négociateur est mis en demeure en vertu de l’article 146, après le 31 décembre 1975, d’entamer des négociations en vue de conclure une première convention collective entre les parties concernant une unité de négociation pour laquelle l’agent négociateur a été accrédité et que les conditions requises par les alinéas 180(1)a) à d) ont été observées, le Ministre peut, à tout moment après la mise en demeure, s’il le juge utile ou opportun, ordonner au Conseil de faire enquête sur le différend et, si le Conseil le juge opportun, régler les modalités de la première convention collective entre les parties.»

Article 71

Retrancher l’article 71.

Votre Comité a ordonné la réimpression du Bill C-8, tel que modifié, pour l’usage de la Chambre des communes à l’étape du rapport.

Un exemplaire des procès-verbaux et témoignages relatifs à ce Bill (*Fascicules nos 1 à 12 inclusivement*) est déposé.

Respectueusement soumis,

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MARCH 21, 1978

(15)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 9:52 o'clock a.m., the Chairman, Mr. Guay (*Lévis*), presiding.

Members of the Committee present: Mrs. Appolloni, Messrs. Bussièrès, Daudlin, Dawson, Demers, Douglas (*Bruce-Grey*), Duclos, Dupont, Fraser, Guay (*Lévis*), Halliday, Lapointe, Oberle, Olivier, Parent, Ritchie, Rodriguez and Stollery.

Other Members present: Messrs. Korchinski and Patterson.

Appearing: The Honourable John Munro, Minister of Labour.

Witnesses: From the Department of Labour: Mr. T. M. Eberlee, Deputy Minister and Mr. Denis Bouffard, Legal Advisor, Department of Justice, attached to Labour Canada. *From the Canada Labour Relations Board:* Mr. Marc Lapointe, Chairman.

The Committee resumed consideration of Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour Code. (*See Minutes of Proceedings, Thursday, February 9, 1978, Issue No. 1*).

On Clause 1

The Minister and the witnesses answered questions.

Clause 1 carried.

Mr. Olivier moved,—That Clause 2 be amended by striking out line 4 on page 2 thereof and substituting therefor the following:

“does not apply.

(4) Division V.7 does not apply to or in respect of employees who are managers.”

After debate, the question being put on the amendment, it was agreed to.

The question being put on clause 2, as amended, it was carried, on division.

By unanimous consent, Mr. Fraser moved,—That the following new clause be added after Clause 2 on page 2.

“Division I does not apply to or in respect of employees who are commission salespersons.”

After debate, the question being put on the amendment, it was, by a show of hands, negatived: YEAS: 3; NAYS: 9.

Clause 3 carried.

On Clause 4

Mr. Fraser proposed to move,—That clause 4 be deleted.

[Translation]

DECISION BY THE CHAIRMAN

In Committee, the motion is to adopt a clause. The proper way to proceed in order to delete a clause from a bill in Committee is to vote against its remaining part of the bill.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 21 MARS 1978

(15)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 9 h 52 sous la présidence de M. Guay (*Lévis*) (président).

Membres du Comité présents: M^{me} Appolloni, MM. Bussièrès, Daudlin, Dawson, Demers, Douglas (*Bruce-Grey*), Duclos, Dupont, Fraser, Guay (*Lévis*), Halliday, Lapointe, Oberle, Olivier, Parent, Ritchie, Rodriguez et Stollery.

Autres députés présents: MM. Korchinski et Patterson.

Comparaît: L'honorable John Munro, ministre du Travail.

Témoins: Du ministère du Travail: M. T. M. Eberlee, sous-ministre et M. Denis Bouffard, conseiller juridique du ministère de la Justice, attaché à Travail Canada. *Du Conseil canadien des relations de travail:* M. Marc Lapointe, président.

Le Comité reprend l'étude du bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail. (*Voir procès-verbal du 9 février 1978, fascicule n° 1*).

Article 1

Le ministre et les témoins répondent aux questions.

L'article 1 est adopté.

M. Olivier propose,—Que l'article 2 soit modifié en remplaçant la ligne 4, à la page 2, par ce qui suit:

«la Division I.

(4) La Division V.7 ne s'applique ni aux employés ni à l'égard des employés qui sont directeurs.»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est adopté.

L'article 2 modifié, mis aux voix, est adopté sur division.

Du consentement unanime, M. Fraser propose,—Que le nouvel article suivant soit ajouté après l'article 2, à la page 2.

«La division I ne s'applique ni aux employés ni à l'égard des employés qui sont des vendeurs à commission.»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par un vote à main levée par 9 contre 3.

L'article 3 est adopté.

Article 4

M. Fraser propose,—Que l'article 4 soit supprimé.

[Texte]

DÉCISION DU PRÉSIDENT

Au Comité, la motion doit adopter un article. La façon réglementaire de retrancher un article à un bill en comité est de voter contre ce qui reste du bill.

Therefore, I must rule the proposed amendment, out of order.

[Text]

The question being put on Clause 4, it was negatived.
Clause 5 carried.

On Clause 6

Mr. Fraser moved,—That Clause 6 be amended by deleting lines 6 to 42 on page 3 and lines 1 to 9 on page 4 and substituting the following therefor:

“29.1(1) Subject to this section, the”

After debate, the question being put on the amendment, it was agreed to.

The question being put on Clause 6, as amended, it was carried.

On Clause 7

On motion of Mr. Fraser, it was agreed,—That Clause 7 be amended by deleting lines 39 and 40 on page 5.

The question being put on Clause 7, as amended, it was carried.

On Clause 8

On motion of Mr. Fraser, it was agreed,—That Clause 8 be amended by deleting line 45 on page 5 and substituting the following therefor:

“tion 29.1(1), the Minister may authorize”

The question being put on Clause 8, as amended, it was carried.

Clauses 9 to 20 carried.

On Clause 21

Mr. Olivier moved,—That Clause 21 be amended

(a) by striking out lines 35 to 38 on page 9 thereof and substituting the following therefor:

“(a) defining the expression “immediate”; and

by striking out line 41 on page 9 thereof and substituting the following therefor:

“(b) defining the expressions “regular”

After debate, the question being put on the amendment, it was, by a show of hands, agreed to: YEAS: 11; NAYS: 1.

The question being put on Clause 21, as amended, it was carried.

On Clause 22

Mr. Fraser moved,—That Clause 22 be amended by deleting lines 1 to 45 on page 11, lines 1 to 49 on page 12, lines 1 to 43 on page 13 and lines 1 to 3 on page 14.

After debate, the question being put on the amendment, it was, by a show of hands, negatived: YEAS: 4; NAYS: 7.

Mr. Olivier moved,—That Clause 22 be amended by striking out lines 8 to 11 on page 11 thereof and substituting the following therefor:

En conséquence, je dois déclarer l'amendement proposé irrecevable.

[Traduction]

L'article 4, mis aux voix, est rejeté.

L'article 5 est adopté.

Article 6

M. Fraser propose,—Que l'article 6 soit modifié en remplaçant les lignes 4 à 46, à la page 3, et les lignes 1 à 8, à la page 4, par ce qui suit:

«29.1(1) Sous réserve du présent article,»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est adopté.

L'article 6 modifié, mis aux voix, est adopté.

Article 7

Sur motion de M. Fraser, il est convenu,—Que l'article 7 soit modifié en supprimant les lignes 38 et 39, à la page 5.

L'article 7 modifié, mis aux voix, est adopté.

Article 8

Sur motion de M. Fraser, il est convenu,—Que l'article 8 soit modifié en remplaçant la ligne 46, à la page 5, par ce qui suit:

«phe 29.1(1), à dépasser la durée maximum»

L'article 8, modifié, mis aux voix, est adopté.

Les articles 9 à 20 sont adoptés.

Article 21

M. Olivier propose,—Que l'article 21 soit modifié en remplaçant

(a) les lignes 30 à 32, à la page 9, par ce qui suit:

«a) définir, aux fins du paragraphe (1),»

(b) la ligne 34, à la page 9, par ce qui suit:

«b) définir, aux fins du paragraphe (2),»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est adopté par un vote à main levée par 11 contre 1.

L'article 21, modifié, mis aux voix, est adopté.

Article 22

M. Fraser propose,—Que l'article 22 soit modifié en supprimant les lignes 1 à 42, à la page 11, les lignes 1 à 43, à la page 12, les lignes 1 à 48, à la page 13, et les lignes 1 à 3, à la page 14.

Après débat, l'amendement mis aux voix, est rejeté par un vote à main levée par 7 contre 4.

M. Olivier propose,—Que l'article 22 soit modifié en remplaçant les lignes 8 à 11, à la page 11, par ce qui suit:

“ment”

After debate, the question being put on the amendment, it was agreed to.

Mr. Olivier moved,—That Clause 22 be amended by striking out lines 27 to 29 on page 12 thereof and substituting therefor the following:

“to the adjudicator along with any written statement giving the reasons for the dismissal provided pursuant to subsection (4).”

After debate, the question being put on the amendment, it was agreed to.

Mr. Olivier moved,—That Clause 22 be amended by striking out lines 15 and 16 on page 13 thereof and substituting the following therefor:

“paid by the employer to the person;

(b) reinstate the person in his employ; and

(c) do any other like thing that it is equitable to require the employer to do in order to remedy or counteract any consequence of the dismissal.”

After debate, the question being put on the amendment, it was agreed to.

Mr. Olivier moved,—That Clause 22 be amended by adding after line 3 on page 14 thereof the following:

“(15) Section 45 applies for the purposes of this Division.”

After debate, the question being put on the amendment, it was agreed to.

By unanimous consent, Mr. Rodriguez moved,—That Clause 22 be amended by deleting lines 15 and 16 on page 10.

After debate, the motion was allowed to stand.

By unanimous consent, Clause 22, as amended, was allowed to stand.

Clauses 23 to 26 carried.

At 12:40 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3:30 o'clock p.m. this day.

AFTERNOON SITTING

(16)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 3:36 o'clock p.m., the Chairman, Mr. Guay (*Lévis*), presiding.

Members of the Committee present: Mrs. Appolloni, Messrs. Condon, Dawson, Duclos, Dupont, Fraser, Guay (*Lévis*), McRae, Oberle, Olivier, Ritchie, Stollery and Wenman.

Appearing: The Honourable John Munro, Minister of Labour.

Witnesses: From the Department of Labour: Mr. T. M. Eberlee, Deputy Minister and Mr. Denis Bouffard, Legal Advisor, Department of Justice, attached to Labour Canada.

The Committee resumed consideration of Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour Code. (*See Minutes of Proceedings, Thursday, February 9, 1978, Issue No. 1.*)

«lective»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est adopté.

M. Olivier propose,—Que l'article 22 soit modifié en remplaçant les lignes 24 et 25, à la page 12, par ce qui suit:

«la déclaration écrite donnant les motifs du congédiement qui fut remise conformément au paragraphe (4).»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est adopté.

M. Olivier propose,—Que l'article 22 modifié en remplaçant les lignes 14 à 16, à la page 13, par ce qui suit:

«congediée;

b) de réintégrer la personne dans son emploi; et

c) de faire toute autre chose qu'il juge équitable d'ordonner afin de contrebalancer les effets du congédiement ou d'y remédier.»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est adopté.

M. Olivier propose,—Que l'article 22 soit modifié en ajoutant après la ligne 3, à la page 14, ce qui suit:

«(15) L'article 45 s'applique aux fins de la présente Division.»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est adopté.

Du consentement unanime, M. Rodriguez propose,—Que l'article 22 soit modifié en supprimant les lignes 13 et 14, à la page 10.

Après débat, la motion est réservée.

Du consentement unanime, l'article 22 modifié est réservé.

Les articles 23 à 26 sont adoptés.

A 12 h 40, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 15 h 30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(16)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 15 hs36, sous la présidence de M. Guay (*Lévis*) (président).

Membres du Comité présents: M^{me} Appolloni, MM. Condon, Dawson, Duclos, Dupont, Fraser, Guay (*Lévis*), McRae, Oberle, Olivier, Ritchie, Stollery et Wenman.

Comparaît: L'honorable John Munro, ministre du Travail.

Témoins: Du ministère du Travail: M. T. M. Eberlee, sous-ministre et M. Denis Bouffard, conseiller juridique, ministère de la Justice, attaché à Travail Canada.

Le Comité reprend l'étude du Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail (*Voir procès-verbal du jeudi 9 février 1978, fascicule n° 1.*)

On Clause 27

Mr. Fraser moved,—That Clause 27 be amended by deleting lines 18 to 26 on page 16 and substituting the following therefor:

“at any time within three years after the time when the subject-matter of the proceedings arose.””

After debate, the question being put on the amendment, it was agreed to.

The question being put on Clause 27, as amended, it was carried.

Clause 28 carried.

On Clause 29

Mr. Olivier moved,—That Clause 29 be amended

(a) by striking out line 43 on page 16 thereof and substituting therefor the following:

“thereof, the following sections:”

(b) by striking out line 2 on page 21 thereof and substituting therefor the following:

“to the safety or health of the employee.

82.2 The Minister may, on the joint application of the parties to a collective agreement, as defined in section 26, if he is satisfied that the agreement contains provisions that are at least as effective as those under section 82.1 in protecting the employees to whom the agreement relates from imminent danger to their safety or health, exclude the employees from the application of section 82.1 for the period during which the agreement remains in force.””

After debate, the question being put on the amendment, it was agreed to.

The question being put on Clause 29, as amended, it was carried.

On Clause 30

Mr. Fraser moved,—That Clause 30 be amended by striking out line 28 on page 21 thereof and substituting therefor the following:

“al functions and who have been selected by such persons or, where the persons are represented by one or more trade unions, by the trade unions.”

After debate, the question being put on the amendment, it was agreed to.

The question being put on Clause 30, as amended, it was carried.

Clauses 31 to 34 carried.

On Clause 35

Mr. Olivier moved,—That Clause 35 be amended by striking out lines 26 to 33 on page 26 thereof and substituting the following therefor:

“(d) because a person employed by him has acted in accordance with section 82.1, suspends, discharges or imposes any financial or other penalty on that person, including the refusal to pay him remuneration in respect of any period of

Article 27

M. Fraser propose,—Que l'article 27 soit modifié en remplaçant les lignes 19 à 27, à la page 16, par ce qui suit:

«intentées dans les trois ans qui suivent la date où elle a été commise.»»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est adopté.

L'article 27 modifié, mis aux voix, est adopté.

L'article 28 est adopté.

Article 29

M. Olivier propose,—Que l'article 29 soit modifié en remplaçant

(a) les lignes 44 et 45, à la page 16, par ce qui suit:

«l'adjonction, après l'article 82, des articles suivants:»

(b) remplaçant la ligne 35, à la page 20, et la remplacer par ce qui suit:

«métier.

82.2 Sur demande conjointe des parties à une convention collective, telle que définie à l'article 26, le Ministre peut, s'il est convaincu que les dispositions de cette convention sont au moins aussi efficaces que celles de l'article 82.1 pour protéger les employés d'un danger imminent à leur santé ou sécurité, exclure ces employés de l'application de l'article 82.1 pendant la période de validité de la convention.»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est adopté.

L'article 29 modifié, mis aux voix, est adopté.

Article 30

M. Fraser propose,—Que l'article 30 soit modifié en remplaçant la ligne 19, à la page 21, par ce qui suit:

«fois participer à la direction et doit avoir été choisie par ceux qui travaillent à l'exploitation de l'entreprise ou de la partie de l'entreprise mentionnée plus haut ou, s'ils sont représentés par un ou des syndicats, par ces derniers.»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est adopté.

L'article 30 modifié, mis aux voix, est adopté.

Les articles 31 à 34 sont adoptés.

Article 35

M. Olivier propose,—Que l'article 35 soit modifié en remplaçant les lignes 22 à 28, à la page 26, par ce qui suit:

«d) parce qu'une personne à son emploi a agi conformément à l'article 82.1, suspend ou congédie cette personne ou lui impose une demande ou autre sanction, y compris le refus de lui verser la rémunération à laquelle elle aurait eu droit pour

time that he would, if he were not acting in accordance with section 82.1, have been working, or takes any other disciplinary action against such person, or threatens to take any action mentioned in this paragraph against such person, or"

After debate, the question being put on the amendment, it was agreed to.

The question being put on Clause 35, as amended, it was carried.

Clauses 36 to 43 carried.

On Clause 44

Mr. Olivier proposed to move,—That Clause 44 be amended by striking out lines 31 to 33 on page 29 and substituting the following:

"44. Sections 122 and 123 of the said Act are repealed and the following substituted therefor:

"122. (1) Subject to this Part, every order or decision of the Board is final and shall not be questioned or reviewed in any court, except in accordance with subsection 28(1)(a) of the Federal Court Act.

(2) Except as permitted by subsection (1), no order, decision or proceeding of the Board made or carried on under or purporting to be made or carried on under this Part shall be

(a) questioned, reviewed, prohibited or restrained, or

(b) made the subject of any proceedings in or any process of any court, whether by way of injunction, certiorari, prohibition, quo warranto or otherwise,

on any ground, including the ground that the order, decision or proceeding is beyond the jurisdiction of the Board to make or carry on or that, in the course of any proceeding, the Board for any reason exceeded or lost its jurisdiction.

123. (1) The Board shall, on the"

[Translation]

DECISION BY CHAIRMAN

Beauchesne's 4th Edition page 285, citation 406 (a) reads:

"Amendments are out of order if they are beyond the scope of the bill."

This citation essentially proposes that we must limit amendments to the bill that is before the House or the Committee and that we cannot go behind the bill in an attempt to amend the Statute which is being amended. In this way, the honourable member is really proposing separate substantive legislation.

We cannot at any time, introduce an amendment which goes beyond the terms of the bill itself when it is an amending bill and attempt to amend the original Statute.

For these reasons, I would not think it proper for the Chair to allow this amendment.

la période pendant laquelle elle aurait travaillé si elle n'avait pas agi conformément à l'article 82.1, ou prend d'autres mesures disciplinaires contre cette personne ou menace de lui imposer toute mesure mentionnée au présent alinéa, ou»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est adopté.

L'article 35, modifié, mis aux voix, est adopté.

Les articles 36 à 43 sont adoptés.

Article 44

M. Olivier propose,—Que l'article 44 soit modifié en remplaçant les lignes 32 à 34, page 29, par ce qui suit:

«44. Les articles 122 et 123 de ladite loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit:

«122. (1) Sous réserve des autres dispositions de la présente Partie, toute ordonnance ou décision du Conseil est définitive et ne peut être remise en question devant un tribunal ni révisée par un tribunal, si ce n'est conformément à l'alinéa 28(1)a) de la Loi sur la Cour fédérale.

(2) Sauf dans la mesure où le paragraphe (1) le permet, aucune ordonnance, décision ou procédure du Conseil faite ou prise en vertu de l'autorité réelle ou présumée des dispositions de la présente Partie

a) ne peuvent être mises en question, révisées, interdites ou restreintes, ou

b) ne peuvent faire l'objet de procédures devant un tribunal soit sous la forme d'injonction, certiorari, prohibition ou quo warranto, soit autrement,

pour quelque motif y compris celui qu'elles outrepassent la juridiction du Conseil ou qu'au cours des procédures le Conseil a outrepassé ou perdu sa juridiction.

123. (1) Le Conseil doit, sur demande»

[Texte]

DÉCISION DU PRÉSIDENT

Le commentaire 406 ita) de Beauchesne, 4^e édition, page 292, prévoit que:

«Un amendement est irrégulier... s'il en dépasse la portée (du bill).»

D'après ce commentaire, il faut limiter les amendements au projet de loi dont la Chambre est saisie et il est impossible de revenir sur celui-ci pour essayer de modifier la loi en cause. En réalité, l'honorable député propose ainsi un texte législatif distinct, et d'une certaine façon, son propre projet de loi.

Nous ne pouvons à aucun moment, proposer un amendement qui dépasse la portée du projet de loi lui-même, lorsqu'il s'agit d'un projet de loi modificateur qui a pour but de modifier la loi originale.

En conséquence, l'amendement ne peut pas être mis en délibération.

[Text]

Clauses 44 and 45 carried.

On Clause 46

Mr. Fraser moved,—That Clause 46 be amended by deleting line 7 on page 31 and substituting the following therefor:

“the filing of the application, or of such other date as the Board considers appropriate, a majority”

After debate, the question being put on the amendment, it was agreed to.

The question being put on Clause 46, as amended, it was carried.

Clause 47 carried.

On Clause 48

Mr. Wenman proposed to move,—That Clause 48 be amended by deleting lines 22 and 23 on page 31 and substituting the following therefor:

“48. Subsections 128 (1) and 128 (3) of the said act are repealed and the following substituted therefor:

(1) Where the Board orders that a representation vote be taken among employees in a unit, the Board shall:

(a) determine the employees who are eligible to vote;

(b) make or have a person appointed by it make, such arrangements and give such directions as the Board considers necessary for the proper conduct of the representation vote by secret ballot, including the preparation of ballots, the method of casting and counting ballots and the custody and sealing of ballot boxes.

(c) , if in its opinion the vote has not been held in accordance with the requirements of subsection (1)(b), or the regulations, order another secret ballot vote.”

[Translation]

DECISION BY CHAIRMAN

For the same reasons as contained in my previous ruling, this proposed amendment is not admissible.

[Text]

Clauses 48 to 62 carried.

On Clause 63

Mr. Stollery moved,—That Clause 63 be amended by deleting lines 1 to 47 on page 37 and lines 1 to 7 on page 38 and substituting the following therefor:

“171.1 (1) Where an employer or a bargaining agent is required, by a notice given under Section 146 after December 31, 1975, to commence collective bargaining for the purpose of entering into the first collective agreement between the parties with respect to the bargaining unit for which the bargaining agent has been certified and the requirements of paragraphs 180(1)(a) to (d) have otherwise been met, the Minister may, if he considers it necessary or advisable, at any time thereafter direct the Board to inquire into the dispute and, if the Board considers it advisable, to

[Traduction]

Les articles 44 et 45 sont adoptés.

Article 46

M. Fraser propose,—Que l'article 46 soit modifié en remplaçant la ligne 4, à la page 31, par ce qui suit:

«date du dépôt de la demande, ou de toute autre date que le Conseil estime convenir, le majo-»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est adopté.

L'article 46 modifié, mis aux voix, est adopté.

L'article 47 est adopté.

Article 48

M. Wenman propose,—Que l'article 48 soit modifié en remplaçant, à la page 31, les lignes 18 et 19 par ce qui suit:

«48. Les paragraphes 128 (1) et 128 (3) de ladite loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit:

(1) Lorsque le Conseil ordonne la tenue d'un scrutin de représentation au sein d'une unité, il doit

(a) définir quels sont les employés qui ont droit de vote; et

(b) prendre ou faire prendre par une personne nommée par lui les dispositions et donner les instructions qu'il estime nécessaire à la bonne conduite de ce vote ou scrutin secret, notamment en ce qui concerne la préparation des bulletins de vote, la manière de voter, le dépouillement du scrutin, la garde et le scellage des urnes.

(c) s'il est d'avis que le scrutin n'a pas été tenu conformément aux exigences de l'alinéa (1)b) ou des règlements, ordonner la tenue d'un autre scrutin secret.»

[Traduction]

DÉCISION DU PRÉSIDENT

Pour les mêmes motifs invoqués dans ma décision précédente, le présent projet d'amendement est irrecevable.

Les articles 48 à 62 sont adoptés.

Article 63

M. Stollery propose,—Que l'article 63 soit modifié en remplaçant les lignes 1 à 47, à la page 37, et les lignes 1 à 4, à la page 38, par ce qui suit:

«171.1 (1) Lorsqu'un employeur ou un agent négociateur est mis en demeure en vertu de l'article 146, après le 31 décembre 1975, d'entamer des négociations en vue de conclure une première convention collective entre les parties concernant une unité de négociation pour laquelle l'agent négociateur a été accrédité et que les conditions requises par les alinéas 180(1)a) à d) ont été observées, le Ministre peut, à tout moment après la mise en demeure, s'il le juge utile ou opportun, ordonner au Conseil de faire enquête sur le différend et, si le Conseil le juge opportun, régler les modalités de la première convention collective entre les parties.»

settle the terms and conditions of the first collective agreement between the parties.”

After debate, the question being put on the amendment, it was agreed to, on division.

The question being put on Clause 63, as amended, it was carried.

Clauses 64 to 70 carried.

After debate, the question being put on Clause 71, it was negatived.

Clauses 72 to 75 carried.

By unanimous consent, Mr. Fraser proposed to move,—That Bill C-8 be amended by adding after Clause 75 the following new Clause:

“Section 81 of the said Act is amended by adding thereto, immediately after subsection 1 of Section 81 the following subsection:

(1.1) Every employer operating or carrying on a federal work, undertaking or business who has reasonable grounds to believe that any person or persons have threatened to commit, or may commit, whether or not a threat has been made, any act that endangers the life or safety of any employer or employee of the said federal work, undertaking or business, shall immediately notify or cause to be notified the nearest available police authority.”

[Translation]

DECISION BY CHAIRMAN

For the same reasons, as contained in the previous rulings, this proposed amendment is unacceptable to the Chair.

[Text]

Clauses 76 and 77 carried.

On Clause 22, as amended

The Committee resumed consideration of the motion of Mr. Rodriguez,—That Clause 22 be amended by deleting lines 15 and 16 on page 10.

By unanimous consent, the motion was withdrawn.

Mr. McRae moved,—That Clause 22 be amended by deleting line 16 on page 10 and substituting the following therefor:

“exceed twelve weeks or the period during which an employee is undergoing treatment and rehabilitation at the expense of a workers’ compensation authority; and”

After debate, the question being put on the amendment, it was agreed to.

The question being put on Clause 22, as amended, it was carried.

By unanimous consent, the Committee again considered Clause 46, as amended.

On motion of Mr. Olivier, it was agreed,—That Clause 46 be amended by deleting line 3 on page 31 in the French Version and substituting the following therefor:

“(c) est convaincu qu’à la”

The question being put on Clause 46, as amended, it was carried.

The Title carried.

Après débat, l’amendement, mis aux voix, est adopté sur division.

L’article 63 modifié, mis aux voix, est adopté.

Les articles 64 à 70 sont adoptés.

Après débat, l’article 71, mis aux voix, est rejeté.

Les articles 72 à 75 sont adoptés.

Du consentement unanime, M. Fraser propose,—Que le Bill C-8 soit modifié en ajoutant après l’article 75 le nouvel article suivant:

«L’article 81 du projet de loi est modifié par l’insertion immédiatement après le paragraphe 81(1), du paragraphe suivant:

(1.1) Tout employeur qui entreprend ou exécute des travaux fédéraux ou pour le compte d’une entreprise et qui a de sérieuses raisons de croire d’une ou plusieurs personnes ont menacé de commettre, ou peuvent commettre, sans une menace expresse, un acte quelconque susceptible de mettre en danger la vie ou la sécurité de tout employeur ou employé engagé dans de tels travaux fédéraux ou pour le compte d’une entreprise, devra immédiatement en aviser personnellement ou faire aviser l’autorité policière la plus proche».

[Traduction]

DÉCISION DU PRÉSIDENT

Pour les mêmes motifs invoqués dans les décisions précédentes, la présidence déclare l’amendement proposé irrecevable.

[Traduction]

Les articles 76 et 77 sont adoptés.

L’article 22 modifié

Le Comité poursuit l’étude de la motion de M. Rodriguez,—Que l’article 22 soit modifié en retranchant les lignes 13 et 14, à la page 10.

Du consentement unanime, la motion est retirée.

M. McRae propose,—Que l’article 22 soit modifié en remplaçant la ligne 14, à la page 10, par ce qui suit:

«douze semaines, ou pendant une période plus longue que celle de son traitement et sa réadaptation aux frais d’une administration des accidents du travail»

Après débat, l’amendement, mis aux voix, est adopté.

L’article 22 modifié, mis aux voix, est adopté.

Du consentement unanime, le Comité étudie de nouveau l’article 46 modifié.

Sur motion de M. Olivier, il est convenu,—Que l’article 46 soit modifié en remplaçant la ligne 3, à la page 31, dans la version française seulement, parce qu’il suit:

«(c) est convaincu qu’à la

L’article 46, modifié, mis aux voix, est adopté.

La titre est adopté.

The Bill, as amended, carried.

Ordered,—That the Chairman report Bill C-8, as amended, to the House.

On motion of Mr. Olivier, the Committee ordered a reprint of Bill C-8, as amended, for the use of the House of Commons at the report stage.

At 4:49 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Le Bill modifié est adopté.

Il est ordonné,—Que le président fasse rapport du Bill C-8 modifié à la Chambre.

Sur motion de M. Olivier, le Comité ordonne la réimpression du Bill C-8 modifié pour l'usage de la Chambre des communes à l'étape du rapport.

A 16 h 49, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Tuesday, March 21, 1978

• 0954

[Text]

The Vice-Chairman: Order, please. We are resuming consideration of Bill C-8, an Act to amend the Canada Labour Code, as referred to this Committee on Wednesday, December 14, 1977. We have before us, as witnesses, the Honourable John Munro, Minister of Labour, and his officials.

The Honourable John Munro (Minister of Labour): I take it, Madam Chairman, we are ready to proceed clause-by-clause, because I gave my opening comments and I thought we had pretty well had all the questions from the members.

The Vice-Chairman: Mr. Ritchie.

Mr. Ritchie: Mr. Minister, I would like to put on the record some reservations about dust control in the grain industry, and this comes from people who are much more aware of the problems than I am. Anyway, this is by Mr. Earl Baxter, Executive Director of the Canadian Grain Commission. The Canadian Grain Commission is appointed by the government and it is in charge of the grading and the system, you might say, of gathering and expediting grain to the markets. But he has this to say:

The standards require that dust be captured instead of allowed to float free and the result . . .

says Mr. Baxter:

. . . could be of heating of the stored dust.

This is from *The Manitoba Co-operator*:

The labour department has asked grain companies to outline by September 1 . . .

• 0955

Now, here is what he had to say:

Mr. Baxter told reporters attending a Canadian International Grains Institute course in Winnipeg last week . . .

Mr. Munro: I am sorry, Mr. Ritchie, but could you talk just a little louder, please.

Mr. Ritchie: Yes:

Mr. Baxter told reporters attending a Canadian International Grains Institute course in Winnipeg last week that the new dust control standards are not being developed "with the total picture" of grain handling in view. Instead they are being written by people who are not familiar with the highly specialized grain industry.

I think this is important because it is not just a member of Parliament saying these things, it is a person who is an executive director of the group charged with this.

He said the Canadian Grain Commission does not want to take major responsibility for enforcement of the regula-

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 21 mars 1978

[Translation]

La vice-présidente: A l'ordre s'il vous plaît. Nous reprenons notre étude du bill C-8, loi modifiant le Code canadien du travail, tel que renvoyé devant le comité le mercredi 14 décembre 1977. Nous avons parmi nous ce matin, l'honorable John Munro, ministre du Travail et ses collaborateurs.

L'honorable John Munro (ministre du Travail): Madame la présidente, je crois savoir que nous abordons ce matin l'étude article par article du projet de loi. Je vous ai déjà fait part de mes remarques préliminaires, je pense que nous pourrions entendre les questions des députés.

La vice-présidente: Monsieur Ritchie.

M. Ritchie: Monsieur le ministre, je voudrais inscrire au compte rendu certaines réserves au sujet du contrôle de la poussière dans l'industrie des grains. Ces réserves ont été exprimées par des gens qui sont beaucoup plus au fait que moi du problème. Il s'agit en fait de M. Earl Baxter, directeur administratif de la Commission canadienne du grain. Cette commission est nommée par le gouvernement et elle est responsable de l'amélioration du système de rassemblement et de l'expédition du grain vers les marchés. Voici ce qu'il dit:

Les normes exigent que l'on saisisse la poussière au lieu de la laisser se répandre dans l'air . . .

et il ajoute:

Il peut en résulter un échauffement de la poussière stockée.

Il s'agit d'un extrait du *Manitoba Cooperator*:

Le ministère du Travail a demandé aux sociétés céréalieres de leur faire connaître d'ici le premier septembre . . .

Telle est son opinion:

M. Baxter a dit à des journalistes qui assistaient la semaine dernière à Winnipeg à un cours de l'Institut international des grains . . .

M. Munro: Je m'excuse monsieur Ritchie, mais pourriez-vous parler un peu plus fort.

M. Ritchie: D'accord:

M. Baxter a dit à des journalistes qui assistaient la semaine dernière à Winnipeg à un cours de l'Institut international des grains, que les nouvelles normes de contrôle de la poussière ne tiennent pas compte des conditions d'ensemble de la manutention du grain. Ces normes sont en effet rédigées par des personnes qui connaissent mal l'industrie du grain, industrie hautement spécialisée.

Cela me semble important, car il ne s'agit pas ici d'un député, mais du directeur administratif de la Commission canadienne du grain. Il ajoute plus loin:

La Commission canadienne du grain ne veut pas assumer la responsabilité importante de mise en application des

[Texte]

tions and believes that the federal health department should assume the role of enforcing the standards.

He pointed out that it will be several years before the grain companies can upgrade their facilities to meet the dust control standards and suggested that the cost of new grain storage facilities would be increased by 20 per cent while, that amount would triple to upgrade existing facilities to meet the dust control requirements.

So you are looking at millions and millions of dollars. So, whatever we do, I think has to be done in line with practicality:

An Alberta Pool terminal elevator with a capacity of 7.5 million bushels on the West Coast would possibly have to be closed if it was required to meet the dust level standards, Mr. Baxter suggested.

The grain companies have been directed to ensure that the concentration of grain dust carried by the air in places where employees are required to work does not exceed 10 milligrams per cubic metre averaged over an eight-hour day and a 40-hour week, or to provide them with respiratory protective equipment where this is not practicable.

So I just would like to put this on the record to point out to you how very seriously this is viewed, first of all. I do not know whether the Labour department has necessarily got all the information that is required to go into this. There is a lot not known about dust. It is considered to be a problem but it is a problem in a limited number of people, although it is quite serious for the ones that it is in; but many, many people work all their lives in the elevator system and come out relatively free.

So, I would like your comment, Mr. Minister, as to how to meet these objections—and, as I say, this is not coming from a politician: it is coming from an official who is directly appointed by the government to deal with the grain handling situation.

Mr. Munro: We understand your concern very much, Mr. Ritchie. All I can tell you is that we can get together with you after the Committee hearings.

The chairman of the Grain Commission, together with all the leaders in the industry on the management side, the grain companies and so on, have met with us, as late as a week ago Friday, and we have worked out a phase-in type of scenario going on into the future to take into account the problems you have identified. If we tried to do it all too suddenly and so on, there would be a lot of dislocation. To avoid that problem, we have a program of phase-in that has met their concerns, and it is a partnership in terms of the degree of implementation.

Now, if this, agreement, the consensus, to be worked out over a period of time with all involved, some of whom you have identified, has broken down, then we will have to get together with them again and try to put it back together. But we do not think it has.

So there you have it.

[Traduction]

règlements, elle estime que ce rôle devrait incomber au ministère fédéral de la Santé.

Il souligne qu'il faudra attendre plusieurs années avant que les sociétés céréalieres puissent moderniser leurs installations afin de se conformer aux exigences du contrôle de la poussière. Il croit que les coûts des nouvelles installations d'entreposage du grain subiront une hausse de 20 p. 100, tandis que l'amélioration des installations existantes afin de respecter les normes de contrôle de la poussière représenteraient un montant trois fois plus important.

Il s'agit donc de millions et de millions de dollars. Je crois que nous devons agir de façon réaliste:

M. Baxter a indiqué qu'un silo terminus du pool de l'Alberta, d'une capacité de 7.5 millions de boisseaux sur la côte ouest, devra certainement être fermé, faute de pouvoir se conformer aux normes de niveau de poussière.

On a demandé aux sociétés céréalieres de veiller à ce que la concentration de la poussière de grains dans l'air ne dépasse pas 10 milligrammes par mètre cube dans les endroits où les employés doivent travailler. Il s'agit d'une dose moyenne calculée sur une semaine de huit jours et de 40 heures de travail. Lorsque ce n'est pas possible, les sociétés seront tenues de procurer à leurs employés un équipement respiratoire de protection.

Je voulais simplement inscrire ceci au compte rendu afin de vous signaler la gravité de la situation. J'ignore si le ministère du Travail dispose de renseignements pertinents. On ne sait pas grand-chose de la poussière. On estime qu'il y a là un problème, mais qui affecte un nombre limité de gens, même s'il le fait de façon grave; mais un grand nombre de gens travaillent pendant toute leur vie dans un silo sans être réellement affectés.

J'aimerais savoir quelles sont selon vous, monsieur le Ministre, les mesures que nous devons prendre pour tenir compte de ces objections. Comme je l'ai dit, celles-ci ne viennent pas d'un homme politique, mais d'un fonctionnaire qui est directement nommé dans le gouvernement pour étudier la situation de la manutention du grain.

M. Munro: Nous comprenons parfaitement vos inquiétudes, monsieur Ritchie. Nous pourrions peut-être vous rencontrer après les audiences du comité.

Nous avons rencontré vendredi dernier le président de la Commission canadienne du grain, ainsi que les patrons de l'industrie céréalier et les présidents des sociétés céréalieres. Nous avons élaboré un système qui sera introduit progressivement afin de résoudre les problèmes que vous avez mentionnés. Si nous procédons de façon trop soudaine, nous risquons de tout désorganiser. Afin d'éviter cela, nous avons en collaboration décidé, de mettre en place graduellement un programme de contrôle.

Si ces programmes que nous avons élaborés ensemble se soldent par un échec, nous allons à nouveau nous réunir et nous efforcer de trouver des solutions, mais nous ne croyons pas que ce soit le cas.

Voilà donc où nous en sommes.

[Text]

Mr. Ritchie: Mr. Minister, have you set up a sort of committee within the industry, an ongoing committee?

Mr. Munro: Oh, yes. They have been meeting with us for some time. We told them we have got to inject some standards here; we told them we want to be flexible with respect to its implementation over a period of time; so there has been intensive consultation between themselves and our officials for a stretch-out period for phase-in and we have an agreement with respect to it.

• 1000

If you want to know the details and the chronology of all those meetings and what took place at them, Mr. Eberlee would be pleased to give you all that information.

Mr. Ritchie: Mr. Chairman, I wanted to hear the Minister say publicly what is done in order to have it on the record, because it is not widely known at least among the farm community, that you have set up this ongoing committee. I have done this for that purpose.

Mr. Munro: I understand.

The Chairman: Mr. Halliday.

Mr. Halliday: Thank you, Mr. Chairman. I do not believe I had a chance the last day to comment on the Minister's report. I just want to say something briefly and perhaps the Minister would respond. Two statements in the Minister's report to us the other day worry me. They are statements that politicians make I think altogether too often, and it is the same mistake that was made by politicians some years ago on the issue of health care.

On page 9, in the middle of the page, one stance reads this way:

Employers and employees generally agree that the workplace must be made as safe and as healthy as possible.

My point here, Mr. Chairman, is that there is no limit to how safe and how healthy the work place can be made. This is the same sort of thing that was said when we told Canadians they were entitled to the best possible health care available. That is what is getting us into economic problems in the health care field, and this lays open the same trap again for us as Canadians in that we are committing ourselves to something we cannot afford.

On page 2 the same thing is said again, in a little different way.

The Bill is based on certain principles the government believes in and supports, the most important of which is that workers have the right to the best possible work environment that our economy currently can provide.

There is a little proviso there, but it is still not enough.

[Translation]

M. Ritchie: Monsieur le Ministre, avez-vous constitué une sorte de comité permanent au sein de l'industrie?

M. Munro: Oui. Nous nous sommes réunis à plusieurs reprises. Nous avons dit au comité que nous devons imposer certaines normes; nous avons dit que nous sommes prêts à faire preuve de souplesse et à accepter que ces normes soient mises en place pendant un délai déterminé; les fonctionnaires de notre ministère et le comité sont donc réunis pour déterminer la période de mise en place de ce programme, et nous avons conclu une entente à cet effet.

Si vous voulez connaître l'ordre dans lequel ces réunions ont été tenues, de même que tout le détail de ce qui s'y est passé, monsieur Eberlee, je serai enchanté de vous communiquer ces renseignements.

M. Ritchie: Monsieur le président, je voulais que le ministre dise publiquement ce qui est fait, pour le consigner au procès-verbal, car le comité permanent n'est pas très bien connu, du moins parmi les agriculteurs. C'était le but de mon intervention.

M. Munro: Je comprends.

Le président: Monsieur Halliday.

M. Halliday: Merci, monsieur le président. La dernière fois, je ne crois pas avoir eu la possibilité de faire des remarques à propos du rapport du ministre. Je ferai quelques brefs commentaires, et le ministre pourra peut-être répondre. Je suis préoccupé par deux affirmations contenues dans le rapport que le ministre nous a présenté l'autre jour. A mon avis, il s'agit d'un genre de déclaration que les politiciens font trop souvent, et c'est la même erreur qui a été faite par certains politiciens il y a quelques années à propos des soins de santé.

Je cite une phrase qui se trouve au milieu de la page 9 de la version anglaise.

Les employeurs et les employés conviennent généralement que l'endroit de travail doit être rendu le plus sûr et le plus hygiénique possible.

Monsieur le président, je veux souligner ici qu'il n'y a pas de limite aux mesures de sécurité et d'hygiène qu'on peut appliquer à un endroit de travail. C'est le même genre de déclaration que celles où l'on a dit aux Canadiens qu'ils avaient droit aux meilleurs soins de santé possibles, disponibles. C'est cela qui nous crée des difficultés économiques dans le domaine des soins de santé, et le même piège est encore une fois tendu pour les Canadiens, car nous nous engageons à offrir des services que nous ne pouvons nous permettre.

A la page 2 de la version anglaise, on répète encore une fois la même chose, de façon légèrement différente.

Le bill est fondé sur certains principes que le gouvernement accepte et appuie, le plus important étant celui que les travailleurs ont droit au meilleur milieu de travail possible, compte tenu de notre économie.

Il y a une petite condition ici, mais ce n'est quand même pas assez.

[Texte]

What we are saying to people is that there is no limit to the safety and to the health that we are entitled to in the work place.

I am in agreement with you, Mr. Minister, through you, Mr. Chairman, that we want to give them the best that is feasible. But that word feasible, or something akin to it, is not in here, and we are suggesting that there is just no limit to what we can provide if they demand it. We can borrow and borrow and borrow and seemingly get away with it. We cannot do that. I just want to have it on the record that I do not agree with that kind of philosophy, and I hope, Mr. Minister, you do not really agree with that, too.

Mr. Munro: I am having some difficulty, Mr. Halliday, distinguishing between the words "possible" and "feasible". Possible is about as close a synonym for feasible as I can think of.

Mr. Halliday: There is a simple analogy in the health care field. It is possible to give everybody a heart transplant but the cost of that is just not feasible. That is a very good analogy. Dr. Ritchie was talking about the dust in the environment and workplace. You can get that down to a reasonable level, or a level that is feasible for what we can afford, but that is not the best possible. You can get it to the ultimate if you really want to—have a completely dust-free environment. That is not what you mean, but you say that. That is what bothers me.

Mr. Munro: I say, possible, there and I say, as the economy can afford, out of the quote you . . .

Mr. Halliday: You do not say it on page 9, Mr. Minister, though, unfortunately.

Mr. Munro: My perception of the word possible is that you take into account all the factors in terms of what the economy can afford and so on so that you do not put everybody out of work while you are trying to get up to these standards. You have to take into account the financial resources of the government at the time. That is the reason the word possible is there. The word feasible does not disturb me a bit, because as I say—you do not agree with me, and that is fair enough—I find almost no distinction between the two, in my own mind.

Mr. Halliday: Mr. Chairman, Mr. Minister, I do not want to argue that point but I want to make that point: there is a distinction. I think you appreciate it and . . .

Mr. Munro: I do not think what you and I are saying is that much different . . .

Mr. Halliday: Perhaps not. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Rodriguez.

• 1005

Mr. Rodriguez: Mr. Chairman, I want to ask the Minister this question. Part IV of the Canada Labour Code sets out very clearly in Section 80(2):

(2) Notwithstanding subsection (1) and except as the Governor in Council may by order otherwise provide,

[Traduction]

Nous affirmons aux citoyens qu'il n'y a aucune limite à la sécurité et à l'hygiène auxquelles ils ont droit dans leur lieu de travail.

Monsieur le ministre, je suis d'accord pour qu'on leur offre les meilleures conditions possibles. Mais ce mot «possible» ou tout autre mot semblable, ne fait pas partie de ce texte et nous insinuons ainsi qu'il n'y a aucune limite à ce que nous pouvons offrir, si les travailleurs l'exigent. Nous pouvons emprunter, emprunter encore, et nous en tirer, semble-t-il. Nous ne pouvons faire cela. Je veux simplement consigner que je n'approuve pas des principes de ce genre, et j'espère, monsieur le ministre, que vous n'êtes pas vraiment de cet avis.

M. Munro: Monsieur Halliday, j'ai quelque difficulté à établir la distinction entre les mots «possible» et «réalisable». «Possible» est le synonyme le plus rapproché de «réalisable», à mon avis.

M. Halliday: Je tire un exemple simple du domaine des soins de santé. Il est possible d'offrir à tout le monde une transplantation cardiaque, mais financièrement, l'établissement d'un tel service n'est pas réalisable. Voilà une excellente analogie. M. Ritchie parlait des poussières en suspension dans le milieu de travail. On peut réduire la quantité de ces poussières à un niveau raisonnable, ou à un niveau qui est réalisable, compte tenu de nos moyens, mais ce n'est pas la meilleure condition possible. Si on le veut vraiment, on peut en arriver au maximum, à un environnement totalement dépourvu de poussière. Ce n'est pas ce que vous voulez dire, mais c'est ce que vous dites. Voilà ce qui me préoccupe.

M. Munro: Dans ce texte, je dis «possible» et hors de ce texte, je vous dis «compte tenu des limites de l'économie» . . .

M. Halliday: Malheureusement, monsieur le ministre, vous ne le dites pas à la page 9 de la version anglaise.

M. Munro: Lorsque je dis «possible», je tiens compte de tous les facteurs, y compris des facteurs économiques, de façon à ne pas mettre tout le monde en chômage en essayant de faire respecter ces normes. Il faut tenir compte des ressources financières du gouvernement à ce moment-là. C'est ce qui justifie le mot «possible». Le mot «réalisable» ne me dérange pas du tout, parce que, comme je l'ai dit—vous n'êtes pas d'accord avec moi et c'est votre droit—à mon avis, il n'y a aucune différence entre ces deux mots.

M. Halliday: Monsieur le président, monsieur le ministre, je ne veux pas en discuter, mais je désire préciser ce qui suit: il y a une distinction. Je crois que vous le comprenez et . . .

M. Munro: Je ne crois pas qu'il y ait beaucoup de différence entre ce que nous disons, vous et moi . . .

M. Halliday: Peut-être pas. Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Rodriguez.

M. Rodriguez: J'aimerais poser une question au ministre. La partie 4 du code canadien du travail établit très clairement à l'article 80(2) que:

(2) nonobstant le paragraphe (1) et sauf dans la mesure où le gouverneur en conseil en décide autrement par

[Text]

nothing in this Part applies to or in respect of employment upon or in connection with the operation of ships, trains or aircraft.

So presumably, even though we may pass this bill, the workers in federal jurisdiction in ships, planes and aircraft are not affected by it unless you amend the statutes under which they come or you bring in some clause whereby this bill will supersede those acts. Am I right?

Mr. Munro: Mr. Rodriguez, I have emphasized the words "operation of". An awful lot of employees are connected with these undertakings in federal jurisdiction; in a sense, maintenance and all sorts of things that fall under the Code. Where this is particularly pertinent, by way of example, is the running trades on the railways. All the other employees of the railways do come under Part IV, except the running trades because they are involved in the actual movement operation of it. The CRLA, which is the association of all the railway unions, were before us yesterday, and they have been anxious to be brought under Part IV. It is this clause that prohibits that group, the running trades in the railways, from coming under Part IV. We and the railway unions have been negotiating with the Ministry of Transport to study how we can bring it out from under the CTC and the Ministry of Transport, and move it into Part IV, which would involve an amendment to this section, which is now an impediment to that.

The railway unions were agreeable to the thought that we would come out with a paper, in a very short time, that would set out the phase, in requirements to move it from where it is now into Part IV, to set up the options for them to study. Then, subject to those discussions with the railway unions, we would look forward to amending the act.

The only reason I am going into this type of explanation with you is that the point you are raising now has been discussed with the unions. It is my perception, unless you find out differently, that they want to study the paper and the method by which we are going to make the shift so there is no dislocation. Let me put it this way: our aim is to amend this, to bring in running trades, but we want further discussions with the railway unions, and I think they do too.

Mr. Rodriguez: How about the Atomic Energy Control Act?

Mr. Munro: That is a different matter and I take it from the way you were talking the other day you have an amendment coming at the appropriate time.

The Chairman: Mrs. Appolloni.

Mrs. Appolloni: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Minister, some critics of the bill have suggested that the provisions to establish a first collective agreement would upset the balance in labour-management relations. What do you understand to be the real need for this clause?

Mr. Munro: The real need for the clause is that, as so often happens, the union after getting the number of signatures required under the act, will apply to the Canada Labour

[Translation]

décret, rien dans la présente partie ne s'applique à l'emploi à bord de navires, de trains ou d'aéronefs ou en rapport avec leur mise en service.

Donc même si nous adoptons le bill, les travailleurs dans ces domaines de juridiction fédérale en rapport avec les trains, les aéronefs et les navires ne seront aucunement touchés à moins que vous ne modifiiez les lois qui s'appliquent à eux ou que vous n'intégriez dans le bill un article qui rende caduques ces lois. N'ai-je pas raison?

M. Munro: Monsieur Rodriguez, j'ai insisté sur les mots «à l'emploi de», car il y a énormément d'employés dans ce cas qui relèvent de la compétence fédérale. Dans un certain sens, l'entretien et les travaux connexes tombent sous le coup du code, mais ce n'est pas le cas des employés faisant partie du personnel roulant qui, eux, participent au travail en rapport avec le mouvement lui-même des trains. L'Association des syndicats des cheminots du Canada, a comparu et a indiqué qu'elle voulait que ses employés relèvent de la Partie IV du code. C'est justement cet article, celui qui touche les emplois sur le matériel roulant, qui empêche ce groupe d'être régi par cette partie IV. Nous et les syndicats des chemins de fer, nous avons négocié avec le ministre des Transports pour examiner de quelle façon nous pourrions enlever ce groupe au CCT et au ministère des Transports et le faire relever de la partie IV, ce qui entraînerait une modification de cet article qui, actuellement, les empêche d'agir ainsi.

Les syndicats étaient d'accord pour que nous présentions très bientôt un document indiquant quelles sont les exigences en ce sens et quels sont les choix qu'ils pourraient examiner. Puis, après en avoir discuté avec les syndicats, nous pourrions songer à modifier la loi.

Je donne cette explication, car la question que vous soulevez maintenant a été discutée avec les syndicats, et j'ai l'impression, à moins que vous pensiez différemment, que les syndicats veulent étudier ces documents et cette méthode qui leur permettrait de changer ainsi sans dérangement. Ce que nous voulons c'est modifier cet article pour que les métiers du personnel roulant relèvent de la partie IV; mais auparavant nous désirons en discuter d'une façon plus approfondie avec les syndicats des cheminots, et je crois qu'ils sont d'accord.

M. Rodriguez: Et qu'en est-il de la loi sur le contrôle de l'énergie atomique?

M. Munro: C'est une question différente, et de la façon dont vous parliez l'autre jour je crois que vous voulez présenter en temps et lieu un amendement.

Le président: Madame Appolloni.

Mme Appolloni: Merci, monsieur le président.

Monsieur le ministre, certaines personnes qui ont critiqué le bill ont indiqué que les stipulations visant l'établissement d'une première convention collective déséquilibreraient les relations entre la direction et les travailleurs; quelle est donc la vraie raison de cet article?

M. Munro: Nous avons besoin de cet article, car comme cela se produit si souvent, le syndicat, après avoir obtenu un certain nombre de signatures, conformément aux exigences de la loi,

[Texte]

Relations Board for certification, which will be granted, but then there is obviously no real effort to reach a collective agreement. So the certification just lies there and nothing ever happens. In one sense, I think that makes a mockery of the collective bargaining process, and certainly of what the intent of the bill is, which is to afford workers a chance to have a bargaining agent represent them; then, if they can meet all the requirements for certification, the whole process is predicated on the basis that they will sit down to bargain and reach an agreement. Where this is most prevalent is in the broadcasting area, particularly in certain radio stations where the programming can be done by a very limited number of supervisory staff. The employer is never prepared then to sit down, after the union has obtained certification, to reach a collective agreement because he can operate without all the personnel involved. The quality of program deteriorates rather badly but they can continue to function.

• 1010

I have had many representations from members on all sides of the House that this situation be corrected. When I say all sides of the House, certainly from our own members; having the radio station example clearly in mind, certainly from the Rt. Hon. John Diefenbaker with respect to this type of frustration being experienced in the areas of his concern in Saskatchewan. So I think there is a general desire that this type of abuse be corrected, and that is the reason for the amendment.

Mrs. Appolloni: Mr. Chairman, through you, there was also some criticism which I personally felt was unwarranted. However, about the clauses dealing with sick leave, many of the witnesses from the management side felt that it was almost an invitation to abuse. They talked particularly about the case of an employee who could be sick for a period of 12 weeks, which the bill specifies, and then come back for another week or so and then go sick again almost ad infinitum. Their criticism was that if that were the case the company itself would suffer economically. Would you like to comment on that?

Mr. Munro: It is predicated on a certain philosophy that some workers, and I am sure they are not saying all workers, a percentage of workers will take advantage of particular sections designed to protect them, abuse them to the point where they will commit themselves to devious and almost fraudulent devices to get the benefit from the employer; they will not really want to work even when they are not sick. I feel that is unduly derogatory towards the intent of the Canadian worker. We have had all sorts of experience of the protection we have put in the Code over the years that have not been resorted to in terms of abuse by Canadian workers. In fact quite the opposite has happened. When they do get the protection, they are rather jealous to keep it and so are their representatives in the organized sector. So our experience would indicate that point of view is unwarranted, in terms of our historical experience.

Mrs. Appolloni: One other point, Mr. Minister, regarding bereavement leave, the bill states that the Governor in Council may make regulations defining the expression "immediate family". For the purpose of the drafting of this bill you and

[Traduction]

présentera une demande d'accréditation auprès du Conseil canadien des relations du travail, laquelle sera accordée, mais alors dans ce cas, on ne cherchera pas réellement à établir une convention collective. En un certain sens, c'est rendre inutile l'accréditation, tourner en ridicule la négociation collective. Or, le bill vise à donner aux travailleurs la possibilité d'avoir un agent négociateur pour les représenter, puis, s'ils remplissent toutes les conditions nécessaires pour l'accréditation, d'entamer des négociations et d'arriver à un accord. Cela s'applique d'ailleurs surtout à la radiodiffusion, et plus particulièrement à certaines stations de radio, et la programmation est souvent l'œuvre d'un nombre limité de surveillants. Lorsque le syndicat a été accrédité, l'employeur n'accepte jamais de négocier une convention collective parce qu'il n'a pas besoin de tout ce personnel. La qualité des programmes se détériore passablement, mais cela ne les empêche pas de diffuser.

Plusieurs députés de tous les partis m'ont parlé de cette situation qui doit être redressée. J'ai parlé de tous les partis, mais en tout cas, nos députés l'ont fait et, le très honorable John Diefenbaker s'est également élevé contre certaines stations de radio de sa région en Saskatchewan qui ont agi de cette façon. L'opinion générale est donc que ce genre d'abus doit être corrigé, et c'est la raison de cet amendement.

Mme Appolloni: Monsieur le président, il y a eu certaines critiques qui, à mon sens, étaient injustifiées. Pourtant, un grand nombre de témoins du patronat nous ont déclaré que les clauses relatives aux congés de maladie constituaient presque une invitation aux abus. Ils nous ont donné l'exemple, en particulier, d'un employé qui pouvait être malade pendant 12 semaines—c'est précisé dans le bill—retravailler pendant une semaine, puis reprendre des congés de maladie, et ainsi de suite, indéfiniment. Ils nous ont dit que si les choses se passaient de cette façon-là, la compagnie en souffrirait du point de vue économique. Qu'en pensez-vous?

M. Munro: On prévoit que certains travailleurs—mais pas tous—un certain pourcentage des travailleurs profiteront des articles qui sont destinés à les protéger, en abuseront par la dissimulation et les pratiques presque frauduleuses, refuseront de travailler, même s'ils ne sont pas malades. Mais je pense que c'est une attaque non méritée contre les travailleurs canadiens. Il existe toute une série de mesures de protection qui ont été inscrites dans le Code au cours des années et qui n'ont pas donné lieu à des abus de la part des travailleurs canadiens. En fait, c'est même le contraire qui s'est produit. Lorsque des travailleurs obtiennent une protection, ils la défendent jalousement, de même que leurs représentants syndicaux. Notre expérience tendrait donc à prouver que ce point de vue est injustifié.

Mme Appolloni: Autre chose, monsieur le ministre, au sujet du congé de décès. Le bill prévoit que le gouverneur en conseil peut adopter des règlements définissant l'expression «famille immédiate». Lorsque vous avez rédigé ce bill, vos collabora-

[Text]

your officials must have in mind some kind of definition already to "immediate family."

Mr. Munro: We do. Subject to correction, I think we are talking about spouse, mother and father, and children.

Mrs. Appolloni: Spouse, mother and father, and children. Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Munro: And sister and brother.

Mrs. Appolloni: But it would not include in-laws?

Mr. Munro: No.

Mrs. Appolloni: Thank you.

The Chairman: Dr. Ritchie.

Mr. Ritchie: Mr. Chairman, I would like to ask the Minister a few more questions on the hours of work for elevator managers. I see here that you have a conciliator appointed to try and resolve the contract between the Saskatchewan Wheat Pool and Grain Services Union. Can you tell us how he is getting on and whether he has turned up anything that may help?

Mr. Munro: You understand, Mr. Ritchie, that your question really does not pertain to the bill. You are really inquiring as to the progress of a current dispute and how it is going to resolve itself. In that sense I think it is not a very advisable course for a labour minister to try to analyse the positions of the parties as to whether they are coming to an agreement before they actually do come to one. There are meetings going on under the conciliator and all I can offer, of course, is the pious hope that they resolve this.

• 1015

Mr. Ritchie: Right. Now, I would like an explanation of the historical problem that has developed. In 1966 the country elevator companies declared their operators managers, and they were assured by the federal Department of Labour that the declaration would suffice to exempt them until the matter was challenged in the courts. It says:

The declaration was made. There was no challenge. For a number of years operators of country elevators have been excluded.

Then in 1973, with regard to the Grain Services Union with Manitoba Pool, representations were made by the company to the Canada Labour Relations Board that the managers were not eligible. But the Labour Relations Board found they were, on the basis that they were not true managers or operators because they did not hire or fire their immediate employees, and therefore they were eligible for trade union certification.

Now, there does seem to be a contradiction within the Labour department over the years. Here in Saskpool you allowed them to be declared managers in 1966, but in 1973 with Manitoba Pool you went the other way on the basis that there was a ruling. I do not know whether this was ever taken to court or whether it could be.

Mr. Munro: We can always take anything to court. Anybody can. It has not been, but it seems to me that we have

[Translation]

teurs et vous-mêmes avez déjà dû avoir à l'esprit une certaine définition de l'expression «famille immédiate».

M. Munro: Oui. Pour réserve de correction, nous avons inclus dans cette expression le conjoint, la mère, le père et les enfants.

Mme Appolloni: Le conjoint, la mère, le père ainsi que les enfants. Merci, monsieur le président.

M. Munro: Et les frères et sœurs.

Mme Appolloni: Mais pas les beaux-parents?

M. Munro: Non.

Mme Appolloni: Merci.

Le président: Monsieur Ritchie.

M. Ritchie: Monsieur le président, je vais poser au ministre des questions sur les heures de travail des gérants d'élévateur. Je vois que vous avez nommé un conciliateur pour essayer de résoudre les différends entre le Saskatchewan Wheat Pool et le Grain Services Union. Pouvez-vous nous dire comment il se débrouille et s'il est déjà parvenu à des résultats?

M. Munro: Monsieur Ritchie, vous savez que votre question n'a rien à voir avec le bill. En fait, vous me demandez comment progresse le différend et quels sont les résultats auxquels on peut s'attendre. Je ne pense pas qu'il appartienne au ministre du Travail de dire à l'avance si les parties intéressées vont ou non conclure un accord. Les réunions se poursuivent dirigées par le conciliateur, et je puis qu'espérer qu'elles aboutiront.

M. Ritchie: C'est exact. Je voudrais néanmoins connaître les raisons de ce problème. En 1966 les propriétaires des petits silos de campagne ont attribué les postes de directeurs aux personnes chargées de les exploiter, le ministère fédéral les ayant assurés que cette déclaration les exempterait, tant que les tribunaux ne seraient pas saisis de l'affaire. Or il est écrit:

La déclaration en ce sens a été faite et les tribunaux n'en ont pas été saisis, si bien que pendant plusieurs années, les responsables des petits silos de campagne ont été exclus.

En 1973, la société s'est plainte à la Commission canadienne des relations du travail de ce que les directeurs de silos n'étaient pas admissibles. La Commission a statué qu'ils l'étaient, disant qu'il ne s'agissait pas de directeurs à proprement parler, puisque ce ne sont pas eux qui engagent ou licencient leurs employés; ils sont dès lors admissibles aux fins de l'accréditation d'un syndicat.

Le ministère du Travail semble s'être contredit. En 1977, vous avez admis qu'ils soient déclarés directeurs dans le cadre du pool de la Saskatchewan, alors qu'en 1973 pour le pool du Manitoba vous avez rendu une décision contraire. Je me demande si les tribunaux pourraient être saisis de ce problème.

M. Munro: N'importe qui peut saisir les tribunaux d'une question. Il n'en a rien été, mais j'estime néanmoins que des

[Texte]

progressed a lot since that time. I went through the history with you and members of the Conservative party on the Committee last time. We have had the Guns Commission; they made recommendations. Then there has been a series of meetings between all the parties involved, trying to figure this thing out for themselves, with the undertaking that when they did come to a reasonable regime it would be our disposition—and Mr. Fraser read a letter from my deputy to this effect at the other meeting—we would incorporate their agreement as part of our regulations. They have not as yet come to that agreement. We have kept the exemption up until August 1.

I thought the Committee indicated a degree of consensus that they would give us a chance to meet with all the parties again in the West to clear up a lot of the misunderstanding on this question. Particularly there was a feeling by some of the Western members that the modified work week applied in this situation, which it does not, and so on. So a degree of clarification is required. To clear up concerns that you and others are expressing and to try to rectify the situation, we are prepared to call some further meetings in the West almost immediately.

Mr. Ritchie: Well, I bring these forward because, you see, it is not so much management, as I said, that is affected. Management can agree to anything. It is the farmer. And there could be really widespread changes in the industry. I do not know whether they will necessarily all be bad, but . . .

Mr. Munro: Yes. I was hoping as a result of these meetings to let the farmers know that with the degree of flexibility we were envisaging with respect to this, their concerns are going to be taken care of. I do not come from the West, as you know, but as I understand it, they are worried about the peak periods, and whether they are going to be serviced, as they have to be. Is that not right?

Mr. Ritchie: That is right. But these peak periods are irregular, not because of their fault, but because of Wheat Board quotas and transportation tie-ups, and all that.

Mr. Munro: Yes. I understand. Presumably, if we can develop, between the pools and the agents, a regime that takes into account the necessity to be responsive to these peak periods, whatever their cost, then the farmers are going to be satisfied on that score. There has been a high degree of misinformation—no doubt about it—that has been communicated and the farmers have listened to this. I am optimistic that we can satisfy you, the farmers and everybody else through this reasonable approach we are now adopting to show that we are not going to interfere with the real necessity for the farmer producer to be serviced during these peak periods.

• 1020

Mr. T. M. Eberlee (Deputy Minister, Department of Labour): Could I add this, Mr. Chairman? In 1973, following the certification by the Board of the Manitoba employees—of course, the Saskatchewan pool employees had been in collective bargaining for many years on a voluntary-recognition basis—but at that point, the legal opinion was given by the law officers of the Crown that the forty-and-eight formula did

[Traduction]

progrès importants ont été réalisés depuis. Lors de notre dernière réunion, j'ai expliqué aux collègues de votre parti comment les choses s'étaient déroulées. La Commission Gunn a fait des recommandations, une série de réunions a eu lieu entre toutes les parties intéressées, étant entendu qu'une solution raisonnable serait dégagée, elle serait entérinée dans nos règlements, ainsi qu'il ressort d'une lettre du sous-ministre dont M. Fraser vous avait donné lecture. Or cet accord n'a pas encore été conclu et l'exemption est maintenue jusqu'au 1^{er} août.

Je croyais que le comité était d'accord pour nous permettre de rencontrer à nouveau toutes les parties intéressées quelque part dans l'Ouest pour essayer de résoudre les malentendus. Certains députés de l'Ouest semblaient croire que la semaine de travail modifiée serait applicable dans ce cas, alors que c'est faux. Il est donc indispensable de clarifier le problème. Nous sommes donc tout à fait disposés à convoquer immédiatement une réunion dans l'Ouest pour résoudre ces difficultés.

M. Ritchie: Ce n'est pas la direction qui est la plus touchée, mais plutôt les agriculteurs. L'agriculture pourrait en effet subir des modifications très profondes, qui ne seront pas nécessairement toutes mauvaises, . . .

M. Munro: J'espérais justement que ces réunions nous permettraient d'expliquer aux agriculteurs que cette souplesse de manœuvre devrait apaiser toutes leurs inquiétudes à ce sujet. Bien que je ne sois pas moi-même originaire de l'Ouest, je sais que ce qui les inquiète surtout, ce sont les périodes de pointe et la question de savoir si les services seront alors suffisants. C'est bien là le problème, n'est-ce pas?

M. Ritchie: C'est exact. Mais les périodes de pointe n'arrivent pas à date fixe, pas à cause des agriculteurs mais en raison des contingentements fixés par la Commission canadienne du blé.

M. Munro: Oui je le sais, et aussi à cause des difficultés de transport. Si les pools de blé et les agents parviennent à mettre sur pied un système qui tienne compte des exigences des agriculteurs au cours des périodes de pointe, leurs inquiétudes seront sans doute apaisées. Il ne fait aucun doute que beaucoup d'informations erronées ont circulé et que les agriculteurs y ont ajouté foi. Et je suis convaincu que nous pourrions leur donner satisfaction en nous montrant raisonnables et en tenant compte du fait qu'ils doivent absolument pouvoir compter sur ces services au cours des périodes de pointe.

M. T. M. Eberlee (sous-ministre, Ministère du Travail): En 1973, après l'accréditation accordée par l'Office des employés du Manitoba, les employés du pool du blé de la Saskatchewan ayant pendant de nombreuses années participé à des négociations collectives de façon officieuses, les conseils juridiques de la Couronne décidèrent que la formule quarante-plus-huit était applicable. Ceci nous a vivement alarmés, car tout comme

[Text]

apply. And we were alarmed, simply because we are completely on all fours with you, sir, that some pretty difficult situations would arise vis-à-vis the farmers. So it was really flowing from that that the Gunn Commission was appointed to try to find the solution to the problem. It is such a knotty problem that the Gunn Commission did not recommend the magic formula but instead recommended the parties themselves try to work it out. So that is where we are at.

Mr. Ritchie: Thank you, Mr. Chairman.

président: Monsieur Olivier.

M. Olivier: Merci, monsieur le président. J'aurais une question pas maltechnique si c'est possible, j'aimerais la poser au sous-ministre ou au ministre.

A la page 17 du projet de loi, à l'article 82.1, on dit:

82.1(1) Quiconque, étant employé dans le cadre d'une entreprise fédérale, a des motifs raisonnables de croire.

Pourrais-je demander à M. Eberlee si, dans une interprétation très restrictive de la loi, lorsqu'on dit: «dans le cadre d'une entreprise fédérale», ne serait-il pas mieux de parler d'une entreprise sous juridiction fédérale? Un problème peut se poser à la suite de cela. Je crains que certains avocats puissent sous-entendre qu'une entreprise fédérale cela signifie des gens qui sont directement, gouvernés ou gérés par le gouvernement fédéral. J'ai tenté d'analyser la version anglaise, mais j'ai l'impression qu'elle dit à peu près la même chose. N'y aurait-il pas un danger maintenant dans l'interprétation que l'on pourrait apporter pour tenter d'exclure la portée de l'article 82.1 à la page 17?

Mr. Eberlee: Mr. Chairman, I think the same language is used there in the bill, in proposed section 82(1) as is used in the existing Part IV of the Canada Labour Code, Section 80 which deals with application of the code. And the terminology, "federal work undertaking or business", is utilized there. I am certainly no lawyer but I have asked this question myself of our legal people and they assure me that the terminology is quite well known and quite well understood. Perhaps Mr. Bouffard could provide that expertise which I am afraid my answer will not afford.

Mr. Olivier: Okay.

Mr. Bouffard: When we did draft the present bill we were limited by the definition which is contained in Section 2, Part IV of the present act. And if you refer to Section 2 the words, "federal work undertaking or business" is defined very restrictively by way of enumeration with seven or eight subparagraphs. So, when we talk about "federal work undertaking or business" we cannot try to cover any other work or undertaking or business other than those that are enumerated in Section 2 of the Act.

• 1025

M. Olivier: Selon vous, a-t-on dans le projet de loi le terme: «entreprise fédérale», ou celui de: «employé sous juridiction fédérale»? C'est la nuance que je tente de faire ici. Lorsque l'on lit l'article 82.1(1):

[Translation]

vous, nous craignons que ce ne soit source de graves difficultés pour les agriculteurs. C'est pourquoi la Commission Gunn a été constituée pour essayer de résoudre ce problème. Or, celui-ci s'est avéré si complexe que la Commission Gunn n'est pas parvenue à dégager la formule magique en recommandant que les parties elles-mêmes essaient de tomber d'accord sur une formule. Voilà où nous en sommes.

M. Ritchie: Je vous remercie, monsieur le président.

The Chairman: Mr. Olivier.

Mr. Olivier: Thank you, Mr. Chairman. I would like to ask a rather technical question either of the Minister or his Deputy.

On page 17 of the bill, proposed Section 82.1 reads as follows:

82.1 (1) Where a person employed upon or in connection with the operation of any federal work, undertaking or business has reasonable cause to believe that

Could I ask Mr. Eberlee whether in a restrictive interpretation of the Act, it would not be preferable to replace the phrase "federal work, undertaking or business" by "undertaking or business under federal jurisdiction"? I am afraid this may raise problems, should a lawyer interpret it as meaning that "federal work, undertaking or business" means people working under direct jurisdiction of the federal government. I have looked at the English version. I have the impression that it says more or less the same thing. Do you not think that an interpretation of this proposed section could be made so as to restrict the application of proposed Section 82.1 on page 17?

M. Eberlee: Monsieur le président, l'énoncé de l'article 82(1) est identique à celui utilisé dans le chapitre 4 du Code canadien du travail, article 80, lequel traite des applications du Code. L'expression (Federal Work Undertaking) est également utilisée dans cet article. Comme je ne suis pas moi-même avocat, j'ai posé la question à nos conseillers juridiques qui m'ont assuré que cette terminologie est bien connue et parfaitement comprise. M. Bouffard pourra sans doute mieux vous expliquer la chose.

M. Olivier: Très bien.

M. Bouffard: En rédigeant le présent bill, nous devons tenir compte de la définition prévue à l'article 2, chapitre 4, de l'actuelle loi. Or, cet article 2 qui contient la phrase "Federal Work Undertaking or business" est défini d'une façon très restrictive sous forme d'une énumération comportant 7 ou 8 alinéas. Donc lorsqu'il est question d'une entreprise fédérale, traduction de l'expression "Federal Work undertaking or business," ceci s'applique exclusivement aux entreprises énumérées à l'article 2 de la loi.

Mr. Olivier: Do you feel that in the bill the expressions "federal undertaking" or "employee under federal jurisdiction" have been defined? It is the point I am trying to get at. Clause 82.1 (1) says:

[Texte]

«Quiconque, étant employé dans le cadre d'une entreprise fédérale, a des motifs raisonnables de croire»

etc... Nous verrons la suite après. Je crains que l'on puisse discuter l'expression: «employé d'une entreprise fédérale». Je prends un exemple; nous avons des régies d'État... Si on considère les employés des grains, par exemple, ce ne sont pas des employés d'une entreprise fédérale, mais ils tombent sous la compétence du gouvernement fédéral. Je me demande si cette nuance est explicitée quelque part dans le bill.

M. Bouffard: Eh bien voici, je vais me répéter en français. C'est exactement ce que j'essayais d'expliquer auparavant. Le mot «entreprise», ou «affaire» ou «ouvrage», de compétence fédérale, (c'est l'expression utilisée dans la définition à l'article 2 de la loi, nous oblige à considérer une entreprise fédérale, telle que définie dans cet article, et non ce qu'on pourrait être porté à croire en tenant compte de la signification usuelle. Il n'y a aucun danger...

M. Olivier: Il n'y a aucun danger d'interprétation possible.

M. Bouffard: Même plus... J'essaie de préciser ici, parce que c'est très important. Non seulement on ne le fait pas par caprice, mais encore on est obligé de se référer à l'expression, telle que définie dans la loi.

M. Olivier: Merci.

Monsieur Eberlee, toujours à propos de l'article 82.1(1)a) à la page 17 du bill, au sujet du refus d'un employé de travailler... On a souvent dit que dans les 24 heures, lorsque l'employé refuse de travailler, il peut communiquer le problème à son surveillant ou à son employeur. Actuellement possède-t-on vraiment le personnel-ressource nécessaire pour pouvoir répondre adéquatement et très rapidement à une plainte formulée par l'employé en question? Combien avez-vous d'employés qui peuvent actuellement répondre sur le plan de la sécurité? Quelles ententes avez-vous avec les autres gouvernements, si vous en avez? Comment allez-vous pouvoir appliquer cet article car, plusieurs mémoires présentés surtout par les employeurs mettent en doute l'efficacité de votre département?

Mr. Eberlee: Mr. Chairman, I think the experience with clauses in certain collective agreements that are very similar to this provision in the bill—there is a clause in the collective agreement between the Maritime Employers Association of the St. Lawrence Valley and in the International Longshoremen's Association which is very similar to this—is that not very many cases of this character do emerge. The existence of this provision in itself puts everybody on notice and tends to result in greater care being taken. Similar, the experience with the somewhat comparable legislation in Ontario, I guess in the last year, also demonstrates there are not too many cases. So, one would not expect that we would be overwhelmed with such cases. That is, I suppose, point number one.

Point No. 2 is that we do have located in virtually all of the provinces, our own personnel in the Department of Labour offices who would be available at a moment's notice to travel to the site of a dispute of this kind and to resolve it. We are

[Traduction]

“where a person employed upon or in connection with the operation of any federal work, undertaking or business has reasonable cause to believe that...”

We will come to what follows later on. My concern is that the expression “person employed in a federal undertaking” may be interpreted. Let me give an example: we have state agencies... Just take the grain people for instance, they are not the employees of a federal undertaking, but they are under federal jurisdiction. I wonder if that difference is specified somewhere in the bill.

Mr. Bouffard: I will repeat what I said in French. It is exactly what I tried to explain just before. The words “undertaking”, or “business”, or “work”, under jurisdiction—those are the terms used for the definition in Section 2 of the act—compels us to consider a federal undertaking such as defined in that section, and not to what people would tend to believe according to the usual meaning. There is no danger...

Mr. Olivier: There is no possible danger of interpretation.

Mr. Bouffard: Even more... I am trying to be specific... because it is very important. Not only is it not a whim, but we have to refer to the expressions such as defined in the act.

Mr. Olivier: Thank you.

Mr. Eberlee, still referring to that Clause 82.1 (1)(a), on page 17 of the bill, there is that refusal of an employee to work. It has often been said that within 24 hours, when the employee refuses to work, he can inform his supervisor or his employer of the problem. Do we really have presently the necessary resource personnel to respond adequately and very rapidly to the grievance of the employee? How many people do you have on hand as far as security matters are concerned? What are the arrangements with the other governments, if any? How will you be able to enforce this section since several briefs, presented mainly by employers, question the efficiency of your department?

M. Eberlee: Monsieur le président, il est assez rare que de tels cas surviennent s'il faut en croire notre expérience d'articles de certaines conventions collectives très analogues à cette disposition du projet de loi—il y a une clause dans la Convention collective de l'Association des employés maritimes de la Vallée du Saint-Laurent et dans celle de l'Association internationale des débardeurs très analogue à celle-ci. L'existence même de cette disposition met tout le monde en garde et tend à rendre chacun plus prudent. D'une manière analogue, l'expérience de la mesure législative relativement comparable de l'Ontario, introduite l'année dernière sauf erreur, démontre également qu'il n'y a pas tant de cas de ce genre. Nous pensons donc qu'il est probable que nous soyons submergés. C'est, je suppose, le premier point.

Le deuxième point, c'est que pratiquement dans toutes les provinces, nous avons notre propre personnel dans les bureaux du ministère du Travail, qui est immédiatement disponible pour se rendre sur place, là où un tel conflit a pu éclater, et le

[Text]

talking about peoples being available within 24 hours to make such a resolution.

• 1030

On the third point, we have contracts with virtually all of the provincial governments which place at our disposal large numbers of safety officers in all parts of those provinces. Again, those people would be available to respond to a situation that might arise under proposed Section 82(1) and they would, I think, normally be used unless the situation were a very complex one, in which case we would use one of our own direct employees.

So we are reasonably confident that the matters here can be dealt with within 24 hours, bearing in mind how well the country is covered by officers.

M. Olivier: Maintenant, si vous permettez, monsieur le président, toujours au sujet du même article, à la page 19, on dit que:

82.1 (9) Le Conseil canadien des relations du travail procède sans délai et de façon sommaire à la revision de la décision dont il a été saisi en vertu du paragraphe (8) et

a) la confirme; ou

b) donne à l'égard de la machine, du dispositif.

Nous avons reçu aussi plusieurs mémoires dans lesquels on mettait en doute, non pas la compétence, je pense que la compétence du Conseil canadien et de ses membres a été reconnue, mais sa rapidité à rendre une décision.

En page 19 du bill, au paragraphe 82.1(9), on lit que c'est le Conseil canadien des relations du travail qui sera habilité à trancher la question en dernier recours. Est-ce que, lorsqu'on parle d'un délai raisonnable, on peut s'attendre à un délai de 24 heures en vertu de ce que nous apportons de nouveau dans le bill pour accélérer le processus d'accréditation?

En vertu de ce que nous avons reçu, à date, surtout de la part des employeurs, on constate qu'on n'a pas osé mettre en doute la compétence, mais on a osé mettre en doute la rapidité des décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail.

Ce qu'on apporte comme améliorations garantira-t-il à l'employé et à l'employeur des décisions très rapides en vertu du paragraphe 82.1(9), à la page 19 du bill?

The Chairman: Mr. Oberle.

Mr. Oberle: Mr. Chairman, the board is empowered to name one person to hold the hearing and that person may be the chairman, one of the vice-chairmen, or one of the members of the board. There are, I believe, at the present time some 11 people in that category. Presumably when the number of vice-chairmen is enlarged then that too will make more people available.

Mr. Chairman, would it be possible for Mr. Lapointe, the Chairman of the Board, to comment on that?

[Translation]

résoudre. Ces gens sont là et peuvent donc apporter une solution dans les 24 heures.

Pour ce qui est du troisième point, nous avons des contrats avec presque tous les gouvernements provinciaux, ce qui met à notre disposition de nombreux agents de sécurité dans toutes les régions des provinces. Je crois que généralement on ferait appel à ces agents dans des cas relevant de la disposition proposée, c'est-à-dire l'article 82(1); si la situation était très complexe, nous aurions recours à un de nos employés.

Puisque les agents de sécurité sont répandus partout au Canada, nous pouvons être relativement certains que les questions feront l'objet d'un examen dans les 24 heures.

Mr. Olivier: Still relating to this clause on page 19, it is said:

82.1(9) The Canada Labour Relations Board shall, where a decision of a safety officer is referred to it pursuant to Subsection (8), inquire into the circumstances of the decision and the reasons therefor without delay and in a summary way and

(a) confirm the decision; or

(b) give any direction . . .

We have received several briefs which, without casting doubt on the competence of the Canada Labour Relations Board and its members, expressed misgivings about a prompt decision being rendered.

Clause 82.1(9) on page 19 of the bill says that it is the Canada Labour Relations Board which is empowered to make a final decision in the case of an inquiry. Reference being made to a reasonable period of time, I would like to know whether we can expect this to be 24 hours, taking into account the provisions in the bill aimed at accelerating the certification process.

Judging from what has been said in the briefs, especially those representing employers, there appears to be doubt about the Canada Labour Relations Board's ability to come to a prompt decision.

I would like to know whether our improvements will guarantee to the employee and to the employer prompt decisions in inquiries undertaken in accordance with Clause 82.1(9) on page 19 of the bill?

Le président: Monsieur Oberle.

M. Oberle: Monsieur le président, le Conseil est habilité à nommer une personne pour mener l'enquête; ce peut être le président, un des vice-présidents ou un membre du conseil; actuellement 11 personnes, je crois, tombent dans cette catégorie. Lorsque le nombre de vice-présidents sera augmenté, le choix sera encore plus large.

Monsieur le président, pourrait-on demander à M. Lapointe, président du conseil, de faire une observation à ce sujet?

[Texte]

Some hon. Members: Agreed.

Mr. Marc Lapointe (Chairman, Canada Labour Relations Board): I could see that there were, in fact, two questions that were being asked. As far as the general role of cases that the board has been called upon to take care of in the last five years is concerned, let us say, in the growing years of the board, there were some delays. I am happy to report, however, that in the last few months the average time between the date of an application and its disposition by the board was now 41 days.

• 1035

If you do make comparisons with provincial jurisdiction boards, and taking into account the magnitude of the physical jurisdiction of the board, I think that is a pretty good record.

With regard to the second part of the question, with this new jurisdiction we would be able, if I understand it correctly, to nominate one member of the board to act and try to adjudicate those cases. So in theory we could then have 11 cases being handled at the same time. To go from there to answer your question and attempt to say to you whether it should be 48 hours or a week is pretty difficult, but with this additional dimension that would be given to the board I think we could handle cases quite rapidly.

M. Olivier: Monsieur le président, souvent l'employeur nous a demandé qui payerait les pots cassés. Je m'explique: si vous mettez plus de 48 heures ou plus de trois jours à prendre votre décision et que vous donniez raison à l'employeur qui dit qu'il n'y avait pas de danger éminent, eux soutiennent, si j'ai bien compris, qu'ils seront obligés de payer pour l'appareil gouvernemental. Si je comprends bien, vous nous dites qu'avec le personnel que vous allez avoir, si la Loi est modifiée telle quelle, vous pourriez vraiment accélérer le processus décisionnel.

M. Lapointe: Je vais vous donner un exemple. Depuis que nous avons commencé à entendre des causes, nous avons établi un ordre de priorité dans le genre de causes que nous devons entendre. Par exemple, en ce qui concerne des demandes de déclaration de grève illégale, depuis environ un an, nous sommes en mesure d'entendre ces causes en quatre ou cinq jours, et ceci, en étant obligés de siéger par quorum ou groupe de trois. Nous parlons ici, dans ces cas particuliers, de problèmes de sécurité.

M. Olivier: Monsieur le président, si j'ai encore le temps, je voudrais savoir . . .

M. Lapointe: Excusez-moi, si vous me le permettez, je peux vous donner des exemples récents. Dans le cas de Airwest, à Vancouver, l'employeur a fait une demande de déclaration de grève illégales, et nous avons obtenu un quorum à Vancouver, en quatre jours. Dans un cas impliquant le CNR, une cause qui a débuté à Toronto, nous avons obtenu un quorum pour entendre la cause en 48 heures et dans le cas d'un poste de radio au Québec, nous avons eu un quorum en une semaine.

M. Olivier: Monsieur le président, en vertu du projet de loi, s'il est accepté tel quel, vous avez une nouvelle obligation: dans des circonstances exceptionnelles, à la demande du ministre, vous auriez à voir à la mise en application d'une première

[Traduction]

Des voix: D'accord.

M. Marc Lapointe (président, conseil canadien des relations du travail): En fait, on a posé deux questions. Quant aux listes de causes entendues par le conseil au cours des cinq dernières années, on peut dire qu'il a connu des retards pendant ces années de mise en route. Mais je suis heureux de vous informer qu'au cours des derniers mois, le délai moyen entre la date d'une requête et la décision rendue par le conseil a été de 41 jours.

Si l'on fait des comparaisons avec les conseils relevant des gouvernements provinciaux, et compte tenu de la vaste étendue de notre juridiction, je crois que notre dossier est assez bon.

Quant à la deuxième partie de la question, si j'ai bien compris, nous pourrions nommer un membre du conseil pour entendre les causes relevant de cette nouvelle responsabilité qu'on nous confie pour qu'une décision soit prise. En principe, il serait possible que 11 causes soient étudiées simultanément. Mais il est difficile de répondre à votre question et de vous dire si le délai devra être de 48 heures ou d'une semaine. Mais, étant donné l'agrandissement du conseil, je crois que nous pourrions mener ces enquêtes assez rapidement.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, employer representatives have often asked us who would be footing the bill. Let us say that you took more than 48 hours or three days to come to a decision and you upheld the employers' position to the effect that there was no imminent danger, the employers claim that they nonetheless would end up paying for the government apparatus. If I have understood you correctly, you say that with the addition in your staff, you will be able to accelerate the decision-making process.

Mr. Lapointe: I will give you an example. Since we began hearing cases, we have established an order of priority for the type of cases to be heard. For instance, in applications to have a strike declared illegal, for about a year now we have been in the position to hear such cases in four or five days, even though a quorum of three Board members is necessary. As far as these security problems are concerned, the panel would be made up on only one person.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, if I still have the time, I would like to know . . .

Mr. Lapointe: Excuse me, if you would allow me, I would like to give you some recent examples. In the case of Airwest in Vancouver, the employer applied to have a strike declared illegal and we were able to bring a quorum together in Vancouver in four days. In a case involving the CNR and originating in Toronto, we obtained a quorum for our hearing in 48 hours and, in a case involving a radio station in Quebec, we were able to bring together a quorum in a week.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, under the bill, if it is passed in its present forms, you have a new obligation; in exceptional circumstances, at the request of the Minister, you will be required to enforce a first collective agreement. Would you

[Text]

convention collective. Est-ce que vous prévoyez avoir assez de personnel pour remplir cette fonction qui on l'a toujours mentionné, serait très exceptionnelle. Je profite de votre présence pour voir quelle application vous feriez de cela.

M. Lapointe: Nous avons eu l'occasion d'analyser comment d'autre juridictions, en particulier la Colombie-Britannique, avaient procédé en ce qui concerne cette nouvelle disposition. Il faut se souvenir qu'en Colombie-Britannique, ils ont à entendre environ 3,500 causes par année. Les causes que nous avons eues jusqu'à maintenant représentent un peu plus de 10 p. 100 de ce chiffre. Or, l'analyse de la situation en Colombie-Britannique révèle que ce genre de requêtes a très peu souvent été faites; le pourcentage a été relativement minime. Par conséquent, je ne crois pas que ce soit un problème majeur pour le Conseil canadien des relations du travail de faire face à de pareilles requêtes dans le futur.

• 1040

J'aimerais également ajouter que ce sont des dispositions relativement neuves au Canada, et déjà, en Colombie-Britannique, on nous dit qu'il y a un certain élément de dissuasion qui fait que le nombre de causes de cet ordre n'augmente pas, il a plutôt tendance à diminuer. En d'autres termes, les parties sont invitées à négocier elles-mêmes lorsqu'elles savent qu'il est possible qu'une intervention d'un tiers ait lieu comme celle d'un conseil des relations du travail comme le nôtre. Cela semble être ce qui se passe en Colombie-Britannique.

M. Olivier: Monsieur le président, si vous ne permettez de poser une dernière question . . .

Le président: Dernière question, monsieur Olivier.

M. Olivier: En règle générale, monsieur le président du Conseil, lorsqu'on lit plusieurs mémoires comme ceux qui nous ont été présentés, les employeurs voient d'un mauvais œil le fait que l'on vous ait donné un certain nombre de pouvoirs. Pourriez-vous nous faire un bilan très rapide du travail accompli par le Conseil à ce jour? Quel travail doit être fait dans l'avenir? Et, troisièmement, les pouvoirs que l'on donne à une tierce partie, comme ils vous appellent dans leur mémoire, vont-ils aider à accélérer le règlement des causes de l'accréditation des syndicats et à améliorer l'atmosphère des milieux du travail? Je pense que ce que nous présentons est extrêmement important, surtout pour la première convention collective. Vous avez sûrement lu certains mémoires qui nous ont été soumis.

M. Lapointe: Oui, et nous les avons tous analysés, monsieur Olivier. Encore une fois pour la partie de votre question qui touche à la célérité, je répète qu'en regard de la juridiction actuelle du Conseil et sans parler des amendements qui apporteraient de nouvelles juridictions, je ne crois pas que les parties se plaignent des délais causés par le Conseil. Il y a toujours des exceptions; il faut comprendre aussi qu'il y a des causes qui sont plus complexes que d'autres. Et de façon générale, je ne crois pas que l'on puisse se plaindre des délais apportés par le Conseil à juger les causes qui lui sont soumises.

En ce qui concerne des pouvoirs ou des juridictions additionnels, évidemment, le Conseil canadien des relations du travail

[Translation]

have enough staff to carry out this function which, as has always been pointed out, would be restricted to exceptional circumstances. I am taking advantage of your presence here to find out how you expect to cope with this responsibility.

Mr. Lapointe: We have had the opportunity to analyze how other jurisdictions, particularly British Columbia, have proceeded with reference to this type of provision. We should keep in mind that in British Columbia approximately 3,500 cases are heard every year. The cases which we have heard so far represent a little more than 10 per cent of this figure. An analysis of the situation in British Columbia reveals that this type of application is very seldom made; the percentage has been quite minimal. Therefore, I do not think that it would constitute a major problem for the Canada Labour Relations Board to deal with such applications in the future.

I would also like to add that these provisions are relatively new in Canada and we have been told that already in British Columbia there has been a deterrent effect which has meant that instead of an increase in the number of such cases, the trend is more in the nature of a decline. In other words, the parties are more likely to negotiate themselves when they know that a third party, such as the Canada Labour Relations Board, may intervene. This would seem to be what is occurring in British Columbia.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, if you would allow me to ask a last question . . .

The Chairman: Your last question, Mr. Olivier.

Mr. Olivier: Judging from the briefs presented to this Committee, employers look askance at a certain number of powers granted to your Board. Could you briefly sum up the work accomplished by the Board so far? What work remains to be done in the future? And thirdly, some comments on the powers given to you as a third party, as you are referred to in the briefs, in accelerating the settlement of certification disputes and improving the work atmosphere. I think that our proposals in this area are very important, especially those relating to the first collective agreements. I am sure you have read some of the briefs which were submitted to us.

Mr. Lapointe: Yes, and we have analyzed them all, Mr. Olivier. Concerning the speedy handling of cases, I repeat that the Board, in its present area of jurisdiction, has received no complaints from the parties about delays. There are always exceptions; you must realize that some cases are more complex than others. But as a general rule, I do not think there is any reason to complain about delays by the Board in rendering a judgment.

As for additional powers in jurisdictions, it is obvious that the Canada Labour Relations Board is not the legislator. We

[Texte]

n'est pas le législateur. Nous ne prenons pas de décisions; nous ne faisons qu'administrer et appliquer les textes législatifs qui nous sont confiés pour mise en pratique. Cependant, ceci étant dit, et en parlant, si je peux employer cette expression, comme un étudiant des relations ouvrières au Canada, je ne suis pas prêt à dire que les pouvoirs que le Parlement a donnés à ce Conseil, et qu'il se prépare à lui donner, feraient de ce Conseil l'organisme le plus puissant en tant que commission des relations de travail, au Canada. Mon opinion personnelle est celle-ci: le Conseil des relations du travail de la Colombie-Britannique, maintenant l'équivalent de celui du Québec, et jusqu'à un certain point, du Conseil du travail de l'Ontario, ces conseils dis-je ont tous des pouvoirs d'intervenir dans les conflits de cet ordre, des pouvoirs bien plus grands que ceux que le Conseil canadien des relations du travail possède.

M. Olivier: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Olivier. Monsieur Rodriguez.

• 1045

Mr. Rodriguez: Since we have the Chairman of the Canada Labour Relations Board with us, perhaps we could talk a little about this question of the Federal Court's being able to reverse decisions of the board outside of what is provided in the Federal Court Act. Do you think that is conducive to harmonious industrial relations?

Mr. Munro: Sorry, Mr. Rodriguez. Were you directing that question to me?

Mr. Rodriguez: Anybody up there. Can we expect some change in that?

Mr. Munro: Could you rephrase the question, please.

Mr. Rodriguez: It is the matter of the Federal Court's reversing decisions made by the Canada Labour Relations Board.

Mr. Munro: Yes, yes.

Mr. Rodriguez: That obviously is not conducive to harmonious industrial relationships.

Mr. Munro: Right.

Mr. Rodriguez: And we expect some amendments . . .

Mr. Munro: Yes.

Mr. Rodriguez: . . . from the government so that the decisions of the Canada Labour Relations Board shall be final, except as provided in the Federal Court Act.

Mr. Munro: I think you can expect some amendments

Mr. Rodriguez: Along the lines I have suggested?

Mr. Munro: Along the lines that you have suggested.

Mr. Rodriguez: The other question. I am interested about these safety committees. I want to make sure that when we pass this bill, if ever it is passed, when it is passed, does have some teeth and is not a roaring rabbit.

Let me just ask you, at the moment are the grain elevators in Saskatchewan inspected by federal safety inspectors?

[Traduction]

do not make decisions; we only administer and apply the legislative texts entrusted to us for implementation. But having said this, and speaking, if I may use the term, as a student of labour relations in Canada, I would not go so far as to say that the powers which Parliament has given our Board, and will be granting in the future, would make it the most powerful labour relations board in Canada. Personally speaking, I think that the British Columbia labour relations board, its Quebec counterpart, and to a certain extent, the Ontario board, all, have powers to intervene in conflicts of this type and their powers are much more extensive than those enjoyed by the Canada Labour Relations Board.

Mr. Olivier: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Olivier. Mr. Rodriguez.

M. Rodriguez: Puisque le président du Conseil canadien des relations du travail est ici ce matin, j'aimerais que nous parlions un instant de la possibilité qu'a la Cour fédérale de renverser les décisions du conseil malgré les dispositions de la Loi sur la Cour fédérale. Pensez-vous que cela permette l'existence d'un climat harmonieux dans les relations industrielles?

M. Munro: Excusez-moi, monsieur Rodriguez, votre question s'adresse-t-elle à moi?

M. Rodriguez: Peu importe. Pouvons-nous envisager certaines modifications à cet égard?

M. Munro: Pourriez-vous poser votre question de nouveau, s'il vous plaît.

M. Rodriguez: Il s'agit de la possibilité qu'a la Cour fédérale de renverser des décisions prises par le Conseil canadien des relations du travail.

M. Munro: Je vois.

M. Rodriguez: Cela, de toute évidence, ne crée pas un climat harmonieux dans les relations de travail.

M. Munro: C'est juste.

M. Rodriguez: Nous nous attendions à certaines modifications . . .

M. Munro: Oui.

M. Rodriguez: . . . le gouvernement décrèterait que les décisions du Conseil canadien des relations du travail sont irrévocables, sauf en application des dispositions de la Loi sur la Cour fédérale.

M. Munro: Je pense qu'il y aura des modifications.

M. Rodriguez: Dans le sens que j'ai indiqué?

M. Munro: Dans le sens que vous avez indiqué.

M. Rodriguez: Passons à un autre question. Les comités de sécurité m'intéressent. Je veux m'assurer que dans l'éventuelle adoption du projet de loi, ce dernier sera solide et qu'il ne s'agira pas d'un ballon.

Pouvez-vous me dire si les élévateurs à grain de Saskatchewan sont inspectés par des inspecteurs de sécurité fédéraux?

[Text]

Mr. Munro: Yes.

Mr. Rodriguez: Are they done through contract with the provincial . . .

Mr. Munro: Not in Saskatchewan.

Mr. Rodriguez: Not in Saskatchewan.

Mr. Munro: No.

Mr. Rodriguez: So how many inspectors do you have? That is what I want to get at.

Mr. Munro: Who among you can answer that?

Mr. Eberlee: I am going to have to speak off the top of my head, but I think we have five people engaged full time in Saskatchewan in that activity.

Mr. Rodriguez: Five people.

Mr. Eberlee: Five officers engaged full time.

Mr. Munro: Mr. Rodriguez, I made it clear too, that we will get you the precise number and we will get it to you before the end of the day.

When this bill goes through, and I hope that it will, there are going to be more and more obligations cast upon inspectors as a result of the passage of the bill. I anticipate, and indeed there have been plans laid down, to increase personnel to enforce the proposed act. We will have to have increased personnel to do so and I am undertaking to you that we will get that increased personnel. The bill has not passed yet.

Mr. Rodriguez: I want to ask you, Mr. Minister, let us take for example the uranium industry—working in the uranium mines. The Atomic Energy Control Board sets the working level months, the standards.

Mr. Munro: Yes.

Mr. Rodriguez: And their standard is four work-level months, let us say, okay? But say in the Province of Alberta or the Province of Ontario, let us say that their level is 1.4 or 1.5 . . .

Mr. Munro: Yes.

Mr. Rodriguez: . . . I want to know when the workers are in that situation, what standards will your department consider and enforce? The workers may very well want to enforce the more stringent standards, but constitutionally or statutorily they cannot do that because you have the AECB, which is federal, saying that it is four working-level months.

Mr. Munro: Since it is federal jurisdiction, where we do not do it ourselves, as, I think, Mr. Eberlee indicated the last time we had an agreement with the provinces, to do our inspection for us and to enforce our standards, not their own, so it is whatever standards we set at the federal level that is enforced. There is no contest as to standards. All the province does is provide the personnel for inspection enforcement, but it does not set the standards. We always have, whether it is under AECL or under our act, to take the responsibility for the standards set.

[Translation]

M. Munro: Oui, ils le sont.

M. Rodriguez: Cela se fait-il à la suite d'un contrat avec le gouvernement provincial . . .

M. Munro: Non, pas en Saskatchewan.

M. Rodriguez: Pas en Saskatchewan.

M. Munro: Non.

M. Rodriguez: De combien d'inspecteurs disposez-vous? Voilà ce que je veux savoir.

M. Munro: Qui peut répondre à cette question?

M. Eberlee: De mémoire, je pense qu'en Saskatchewan, cinq personnes s'occupent de l'inspection.

M. Rodriguez: Cinq personnes?

M. Eberlee: Cinq personnes à plein temps.

M. Munro: Monsieur Rodriguez, je vous ai donné l'assurance que vous serez informé du nombre précis d'ici la fin de la journée.

Lorsque ce projet de loi sera adopté—et nous espérons qu'il le sera—les inspecteurs recevront plus de responsabilités. Je prévois, et en fait il y a déjà un projet à cet effet, d'augmenter le personnel chargé de veiller à la mise en application des dispositions de la loi. Il nous faudra un effectif accru, et je vous assure que le personnel sera plus nombreux. Le projet de loi n'a pas encore été adopté.

M. Rodriguez: Monsieur le ministre, prenons l'exemple de l'industrie de l'uranium, des mines d'uranium. La Commission de contrôle de l'énergie atomique établit la charge de travail, les normes.

M. Munro: C'est cela.

M. Rodriguez: La norme est donc une répartition du travail sur quatre mois, n'est-ce pas? Mais si l'Alberta ou l'Ontario, par exemple, décidait que la norme est de 1.4 ou de 1.5 . . .

M. Munro: Je vous suis.

M. Rodriguez: . . . qu'arrivera-t-il aux travailleurs dans une telle situation; quelles normes votre ministère imposera-t-il? Les travailleurs voudront peut-être que l'on impose des normes plus sévères mais du point de vue constitutionnel et juridique, ils ne le pourront pas parce que la Commission de contrôle de l'énergie atomique, qui est un organisme fédéral, impose une norme de quatre mois.

M. Munro: Cela est de compétence fédérale, mais lorsque nous n'intervenons pas directement, comme l'a dit M. Eberlee, nous signons une entente avec les provinces qui se chargent de faire l'inspection pour nous et d'imposer nos normes, non les leurs, si bien que ce sont toujours les normes fédérales qui prévalent. On ne met pas en question nos normes. Les provinces ne font que fournir le personnel d'inspection, mais n'établissent pas les normes. Nous avons toujours dû, que ce soit dans le cadre de l'AECL, ou en vertu de notre loi, assumer les responsabilités pour les normes fixées.

[Texte]

• 1050

Mr. Rodriguez: Maybe you can clear up, then, the confusion in my mind. Would the company, Eldorado Nuclear, which is a federal Crown corporation, be bound to turn over, first of all, records regarding the workers that have been employed by them and their exposure under the varying levels? And is that Crown corporation bound to observe the federal statute, AECB, which may very well say four working-level months, or the provincial standards?

Mr. Munro: They are required to enforce the federal standards. Where the complaint has come, emanating from various sources of which you are very well aware, it is that the standards that are set are not adequately enforced by the people that do it, and often it is the provincial people that we have entered into an agreement for. We pay them for the work they do for . . .

Mr. Rodriguez: Yes, but I want to get it very clear, Mr. Minister. Eldorado Nuclear may very well say that with the Atomic Energy Control Board the standard set is four working-level months . . .

Mr. Munro: That is right.

Mr. Rodriguez: . . . so we are bound by that. But the province says it is 1.5.

Mr. Munro: What the province says does not mean anything to the federal jurisdiction.

Mr. Rodriguez: That is the point I am getting at. For the workers, obviously the more stringent standard is in their interest. So how are you going to deal with eliminating this variance?

Mr. Munro: There can be the example that our standards are not as stringent as the provincial ones, but the requirement is that our standards be enforced. If our requirements are not stringent enough, we should make them stringent enough to protect the worker.

Mr. Rodriguez: All right. But here I am not lifting something off the top of my head, because right now we have a problem.

Mr. Munro: I know.

Mr. Rodriguez: The problem is that the workers refuse to work in conditions that they claim are injurious to their health, in the Province of Ontario, at Elliot Lake. They are claiming that the provincial standards are the tough standards and that is the one they are concerned about.

Mr. Munro: Yes.

Mr. Rodriguez: The company is saying "Well, Atomic Energy Control Board has set these standards. Therefore, we say that you should be back on the job."

Mr. Munro: Yes.

Mr. Rodriguez: So what we have done is really put the workers in a mess. We are not helping them.

Mr. Munro: So presumably if the Labour Department and we are responsible for the standards, then the criticism can be directly levelled at us if that situation continues. Where we

[Traduction]

M. Rodriguez: Alors peut-être pouvez-vous m'éclairer. Est-ce que l'entreprise, Eldorado Nuclear, société de la Couronne fédérale, sera obligée de remettre les dossiers des travailleurs qui y ont travaillé et leurs divers niveaux d'exposition? J'aimerais également savoir si cette société de la Couronne est obligée de se conformer à la loi fédérale, la Loi sur le contrôle de l'énergie atomique, qui pourrait fort bien prévoir une exposition de quatre mois de travail, ou si elle se conformera aux normes provinciales?

M. Munro: L'entreprise doit appliquer les normes fédérales. Lorsqu'il y a eu plainte, de diverses sources, comme vous le savez, c'est que les normes fixées n'ont pas été appliquées de façon adéquates par les responsables, très souvent les employés d'un gouvernement provincial avec lequel nous avons conclu une entente. Nous rémunérons le travail qui est fait pour nous . . .

M. Rodriguez: Oui, mais je veux bien comprendre, monsieur le ministre. Eldorado Nuclear peut très bien prétendre que la norme fixée par la Commission de contrôle de l'énergie atomique est de quatre mois de travail . . .

M. Munro: C'est exact.

M. Rodriguez: . . . et donc, nous sommes liés par cette norme. Mais la province prétend que la norme est de 1.5.

M. Munro: Ce que dit la province ne signifie rien pour la compétence fédérale.

M. Rodriguez: C'est justement là où je voulais en venir. Pour les travailleurs, il est évident que la norme la plus stricte est dans leur intérêt. Comment allez-vous vous y prendre pour éliminer cette variance?

M. Munro: Dans certains cas, nos normes ne sont pas aussi sévères que les normes provinciales, mais il faut que nos normes soient appliquées. Si nos exigences ne sont pas suffisamment sévères, nous devrions les resserrer suffisamment afin de protéger le travailleur.

M. Rodriguez: Très bien. Vous savez, je ne parle pas dans le vide, nous avons à l'heure actuelle un problème.

M. Munro: Je sais.

M. Rodriguez: Les travailleurs refusent de travailler dans des conditions qu'ils prétendent dangereuses pour leur santé, en Ontario, à Elliot Lake. Ils prétendent que les normes provinciales sont strictes et que ce sont celles-là qui les intéressent.

M. Munro: Oui.

M. Rodriguez: L'entreprise répond: «Eh bien, la Commission de contrôle de l'énergie atomique a fixé ces normes. Par conséquent, nous vous disons que vous devriez retourner au travail».

M. Munro: Oui.

M. Rodriguez: Ce que nous avons fait en réalité, c'est placer les travailleurs dans le pétrin. Nous ne les aidons pas.

M. Munro: Probablement que si le ministère du Travail et nous-mêmes sommes responsables des normes, on pourra nous adresser des critiques si la situation persiste. Si nous n'avons

[Text]

have not been prepared to take the responsibility so far it has not been within our jurisdiction, it has been in AECL. If that situation is correct, we will have to take the responsibility to clarify the situation. It is my feeling that, in terms of standards, they are clearly within our jurisdiction. As the Labour department, we have always adopted the standards that are best suitable for the protection of the worker. Is that good enough?

Mr. Rodriguez: Let me ask you, therefore, are Crown corporations, such as Eldorado Nuclear, which come under a different statute, excluded from . . .

Mr. Munro: They are now. But my understanding is that you indicated clearly you are putting in an amendment. If indeed you are putting the amendment and it is placed before us then we will have to give it consideration. Depending on the outcome of the vote with respect to that, the situation will or will not be within our jurisdiction, as a department.

Mr. Rodriguez: Mr. Minister, you have made an announcement about this national centre for occupational health and safety.

Mr. Munro: Yes.

Mr. Rodriguez: From what I have been reading and gathering from your press clips and so on, is this just going to be a library to collate materials? Are you going to have the amount of money to hire inspectors whom you can direct . . .

Mr. Munro: We hire the inspectors as a department. What the Canadian Centre for Safety and Occupational Health is going to do is something that you have wanted done for some time and so have I, and so, I anticipate, as every member of this Committee It is going to do far more than just be a library. It is going to have within three or four years a staff upwards, probably of 85 to 100 people, a budget, I do not know, these things fluctuate, of probably \$8 million to \$10 million. When you consider the types of moneys that are now spent as a result of worker's injuries and the health hazards they suffer from due to inadequate standards in the workplace. It is millions of dollars.

• 1055

The centre will bring together the fund of knowledge there already is in terms of scientific findings with regard to health standards in the workplace, any findings there already are with respect to new substances in the petrochemical area for instance that are brought in as part of the manufacturing processes or in mining and so on, and new techniques to raise productivity and evaluate that in terms of what is a reasonable standard with respect to the protection of the worker.

We do not have any agency in Canada now that can adequately function to bring together all the work done in other countries and with respect to the ILO, the leading force in this, and relate it to the Canadian environment at all. So they will do that.

[Translation]

pas été disposés à assumer la responsabilité jusqu'à présent, c'est que cela ne relevait pas de notre compétence, mais bien de celle de EAEL. Si la situation change, nous assumerons la responsabilité de rectifier la situation. J'estime que les normes sont très clairement de notre compétence. Le ministère du Travail a toujours adopté les normes les plus aptes à protéger le travailleur. Est-ce que cela vous suffit?

M. Rodriguez: Laissez-moi alors vous demander si, par conséquent, les sociétés de la Couronne, telle que l'Eldorado Nuclear, qui sont régies par une loi différente, sont exclues de . . .

M. Munro: A l'heure actuelle, oui. Mais j'ai cru comprendre que vous aviez clairement dit que vous présentiez un amendement. Si c'est bien le cas, si vous nous présentez un amendement, nous devons l'étudier. Selon le résultat du vote, la situation relèvera ou non de notre compétence, comme ministère.

M. Rodriguez: Monsieur le ministre, vous avez annoncé la création d'un centre national pour la santé et la sécurité dans les entreprises.

M. Munro: Oui.

M. Rodriguez: D'après ce que j'ai lu et vos coupures de presse que j'ai gardées, va-t-il s'agir d'une simple bibliothèque qui recueillera des documents? Allez-vous avoir les fonds nécessaires pour embaucher des inspecteurs que vous pourrez envoyer . . .

M. Munro: C'est en tant que ministère que nous embauchons les inspecteurs. Le centre canadien pour la sécurité de la santé dans les entreprises va faire quelque chose que vous voulez voir fait, tout comme moi, et je crois bien, comme tous les membres du comité, et depuis longtemps. Il s'agit de beaucoup plus qu'une bibliothèque. Le centre aura, d'ici trois ou quatre ans probablement, un personnel de plus de 85 ou 100 personnes et un budget—je n'en sais rien, ces choses varient—probablement de 8 à 10 millions de dollars. Lorsqu'on pense à l'argent dépensé maintenant à la suite des blessures des travailleurs et des maladies dont ils souffrent parce que les normes au travail sont inadéquates . . . Des millions de dollars.

Le centre rassemblera le fond et les connaissances qui existent déjà, c'est-à-dire les découvertes scientifiques dans le domaine de la santé des travailleurs, toutes les découvertes qui ont été déjà faites au sujet de nouvelles substances pétrochimiques, au sujet des processus de fabrication ou d'extraction minière, etc. On y étudiera également les nouvelles techniques destinées à augmenter la productivité et l'on y étudiera des normes raisonnables de protection du travailleur.

Pour l'instant, il n'existe pas au Canada d'organisme qui puisse regrouper tous les résultats obtenus dans d'autres pays et avec l'OIT, qui est à l'avant-garde dans ce domaine, et qui puisse faire le lien entre ces résultats et l'environnement canadien.

[Texte]

The second thing is that they will identify gaps here in Canada, and they will have research moneys necessary to put that money out to get work done on it if there is a gap.

The third function it will have, which is very important, is that it will communicate their plannings after the evaluation to the provinces who have all indicated except for one that they are going to participate on this centre, and to grassroots in the sense of all the health and safety committees at the plant level for interpretation and action at that level. This is something they do not have now, and must have and should have.

Mr. Rodriguez: I would firmly suggest to you where I think you should put the plans, but I think you know where I stand on that issue.

The one other thing I was interested in was the refusal, the right to refuse to work in conditions which are of imminent danger. There is a problem, because in a lot of operations there is an immediate danger or an immediate hazardous situation on which a decision must be made promptly. Often times there is a conflict between the supervisor and the worker. I think, for example, in terms of gas seeping into a work area where the carpenters are, and the carpenters walk off the job. The supervisor walks in, and he may have a gas mask on, and he sniffs around and says, "This is not bad. These guys should get back on the job."

If they were to go through—I was going to say all the rigamarole—but all the processes set out here, the guys would be buried before we get a decision that they should not be in there. I wonder if there is any provision for that sort of short-term immediate hazard, where the guys just walk off the job and say, "We are not going back in there until that gas subsides, or it is blown out."

Mr. Eberlee: As the provision operates, the employee triggers the whole process by removing himself from the hazardous situation. He has the right to remove himself from that hazardous situation, which I think, Mr. Rodriguez, is what concerns you. Then of course he must report it to the employer, and other people are involved in the thing. But he does have the right to remove himself. He does not have to stick around in that area of fumes and danger and what not until an inspector shows up; he departs from the scene. His safety is thereby ensured until the inspector arrives on the scene and says, "No, the thing is all right."

Mr. Rodriguez: Where does it say that?

Le président: Monsieur Rodriguez, une dernière question.

Mr. Rodriguez: Where does it say that he can remove himself? It seems to me that it sets out here that he lodges a complaint with his supervisor.

Mr. Munro: Yes, but in proposed Section 82.1 (1) at the top of page 17:

... that person may refuse to use or operate the machine, device or thing or to work in the place.

[Traduction]

En second lieu, le centre identifiera les lacunes qui existent au Canada, et disposera de fonds nécessaires pour trouver le moyen de les combler.

En troisième lieu, et c'est très important, après évaluation, le centre communiquera sa planification à toutes les provinces qui, à l'exception d'une seule, ont toutes indiqué leur intention de participer aux travaux du centre. Ces résultats seront également communiqués aux travailleurs, c'est-à-dire à tous les comités de santé et de sécurité en usine qui pourront les interpréter et prendre les mesures qui s'imposent à ce niveau-là. C'est une chose qui n'est pas faite et qui devrait l'être.

M. Rodriguez: Moi je sais bien où ces plans devraient aller, mais vous devez connaître ma position à ce sujet.

Une autre chose m'intéresse, c'est le droit de refuser de travailler en cas de danger imminent. Cela cause un problème, car très souvent il y a danger immédiat, en situation dangereuse, et une décision doit être prise rapidement. Il arrive souvent que le surveillant et le travailleur ne soient pas d'accord. Prenons l'exemple d'une fuite de gaz sur des lieux de travail: Les menuisiers quittent les lieux. Le surveillant arrive. Supposons qu'il porte un masque à gaz, il renifle un peu et déclare: «Ce n'est pas si grave, ces types doivent reprendre le travail.»

S'ils devaient passer par toute cette—j'allais dire comédie—disons tous ces processus qui sont prévus ici, les ouvriers seraient enterrés avant que quelqu'un décide qu'ils ne devraient pas être là. Je me demande s'il existe une disposition pour ce genre de danger immédiat, de danger à court terme lorsque les ouvriers quittent tout simplement les lieux en déclarant: «Nous ne revenons pas tant que le gaz n'aura pas disparu ou explosé.»

M. Eberlee: Au terme de cette disposition, c'est l'employé qui déclenche le processus en s'éloignant de la situation dangereuse. Il a le droit de s'éloigner des lieux qu'il juge dangereux et, monsieur Rodriguez, c'est bien ce qui vous préoccupe? Bien sûr, il doit ensuite faire un rapport à l'employeur et aux autres personnes en cause. Mais il a le droit de s'en aller. Il n'est pas obligé de rester sur les lieux des émanations, là où le danger se trouve, etc., jusqu'à ce qu'un inspecteur arrive. Il quitte les lieux. Sa sécurité est donc assurée jusqu'à ce que l'inspecteur arrive sur les lieux et déclare: «Non, il n'y a pas de danger.»

M. Rodriguez: Où voyez-vous cela?

The Chairman: Mr. Rodriguez, your last question.

M. Rodriguez: Où voyez-vous qu'il peut partir? Il me semble qu'il est prévu ici qu'il doit déposer une plainte auprès de son surveillant.

M. Munro: Oui, mais dans le projet d'article 82.1(1), en haut de la page 17, il est dit:

... cette personne peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner la machine, le dispositif ou la chose ou de travailler dans ce lieu.

[Text]

Le président: Je voudrais bien, maintenant que l'on a le quorum, que l'on limite nos questions. S'il s'agit de questions générales, nous allons les accepter, mais réservez vos questions pour que nous puissions commencer l'étude article par article. Lorsque chaque article se présentera, vous pourrez poser des questions.

Monsieur Fraser.

• 1100

Mr. Fraser: Mr. Chairman, could I ask just a couple of questions while Mr. Lapointe is here? I wonder, sir, whether you could turn to page 29 of the bill. I do not want to put the chairman of the board in the position of commenting on policy, I want to ask him some technical questions. Clause 42 of the bill would amend the present Code by putting in proposed Section 118.1 and I think, Mr. Chairman, you are aware of the wording of that provision. In addition, Clause 46 of the bill would change proposed Section 126(c) and insert another one.

My concern is this. I understand the problems with the CKOY decision. As I understand it, at least in your view and in the view of others, the effect of that decision is that at the moment you finally make a decision as to certification, you have to be satisfied. I understand the position you take is that it is an intellectual impossibility. The Canadian Labour Congress has said that they want the decision that you have to make to relate back to the date of application which would be the date you received the cards showing 50 plus 1 per cent of the work force in favour of certifying the applicant union as the bargaining agent. My question is this: I can see the difficulty in the CKOY decision, but what happens after the date you receive your cards if you discover evidence—and this is before you have made your decision—that indicates to you that on the date those cards came in, there was in fact grave doubt as to whether it represented the wishes of the employees at that time, that is at the date they were received? That is the first question.

The second question. Suppose you run into a situation after the application has come in which indicates to you that there has been, for instance, grave misrepresentation made by the organizers and, as a consequence the workers have had their consent given or their approval given under representations that are not true. First of all, what can you do presently under the present act, setting aside the CKOY decision as if that had not happened, to take care of that problem?

Mr. Lapointe: If I understand your question correctly, I will have to make an assumption. Do we assume that there was no CKOY. It is not in the picture.

Mr. Fraser: Just put that out of the way for the moment.

Mr. Lapointe: As if it did not exist.

Mr. Fraser: Yes. What do you think you could do under the Code as it stands now?

[Translation]

The Chairman: We now have a quorum and therefore we should limit our questioning. If you have general questions, very well, but it would be a good idea to limit your questions so that we can start our clause-by-clause study. You shall then be able to ask your questions regarding each clause.

Mr. Fraser.

M. Fraser: Monsieur le président, pourrais-je poser une ou deux questions, tandis que M. Lapointe est encore ici? J'aimerais que vous passiez à la page 29 du projet de loi, monsieur. Je ne voudrais pas obliger le président du Conseil à se prononcer sur la politique adoptée, je voudrais simplement lui poser quelques questions d'ordre technique. L'article 42 du projet de loi vise à modifier le Code actuel en ajoutant le paragraphe 118.1, et je pense, monsieur le président, que vous connaissez le libellé de cette disposition. En outre, l'article 46 du projet de loi modifierait le paragraphe 126(c) de la loi.

Voici ce qui me préoccupe: je comprends les difficultés que présente la décision rendue dans le cas de CKOY. Si j'ai bien compris, d'après vous et d'après bien d'autres personnes, l'effet de cette décision est qu'au moment où vous prenez une décision définitive sur l'accréditation, vous devez être convaincu. Je comprends que vous disiez que c'est une impossibilité. Les représentants du Congrès du travail du Canada ont dit que la décision que vous devez re doit se rapporter à la date à laquelle de présentation de la demande, c'est-à-dire la date à laquelle vous aurez reçu les cartes d'adhésion, montrant qu'au moins 51 p. 100 des travailleurs sont en faveur de l'accréditation du syndicat en stion, comme agent négociateur. Voici donc ma question: je comprends quelle difficulté présentait la décision relative à CKOY, mais que se passe-t-il après la date où vous recevez les cartes, si vous décrouvrez des preuves—c'est-à-dire avant même que vous ayez pris votre décision—des preuves indiquant qu'à la date de la réception de ces cartes, on pouvait sérieusement douter qu'une telle action répondait aux désirs des employés à ce moment-là, c'est-à-dire à la date de réception des cartes? Voilà donc ma première question.

Et ma deuxième question est celle-ci: supposons qu'après la présentation d'une demande, vous recevez des preuves qui démontrent par exemple que les organisateurs ont fait de fausses représentations assez graves, qui ont amené les travailleurs à donner leur assentiment, ou leur approbation, en se fondant sur des renseignements qui étaient faux. Tout d'abord, que pouvez-vous faire aux termes de la loi actuelle pour régler ce problème, si l'on ne tient pas du tout compte de la décision relative à CKOY?

M. Lapointe: Je ne sais pas si j'ai bien compris votre décision, mais je vais faire une supposition. Supposons que le cas CKOY n'ait pas existé. Il n'en est pas du tout question.

M. Fraser: Laissons cette affaire complètement de côté pour l'instant.

M. Lapointe: Tout comme si elle n'existait pas.

M. Fraser: Oui. Que pourriez-vous faire, d'après vous, aux termes du Code actuel?

[Texte]

Mr. Lapointe: Under the Code as it was standing prior to CKOY, we established the general rule that as of the date of the applications, if the wish of the employees was clearly established that a majority of them plus one wanted to be represented by the applicant union, we did certify. However, from the time that we received the application until the moment that we took a decision on it, a number of situations could arise.

• 1105

Let me give you a number of illustrations. For instance, let us assume that we receive an application to represent a group of approximately 25 employees in a given plant. The union comes in with 20 cards and our first investigation reveals to us that what we have here is a plant in the building-up process; in other words, it is not yet operational. We would immediately ask our investigators to ascertain with this employer how long it would be before he is operational and the proposed number of employees, and we would not grant certification as of the date of the application on our own. In other words, we would make a determination that the majority status desire or wish of the employees would not be taken until and unless the plant was operational. That is one case.

There are other circumstances where, after the application came in, our investigators indicated to us that, for a number of reasons there was some doubt as to the integrity of the application. There were irregularities in the foundation formation of the applicant as a union, or some twisting of arms took place, or the true wish of those who signed cards might have been influenced by some of the tactics used by the union. We would again not grant certification outright as of the date of the application by looking at the majority at that time, or the representative character. Then we would resort to a number of things. There are, in our records, situations where it was so serious that we did not even order a vote, although we could have under Section 127.1. We refused outright to certify. We did that in the past.

In other circumstances, we would order a vote, and the date of the vote was the determining date. By then, three weeks might have gone by. Obviously, all of the employees who were not in the employ of the employer at the date of the vote would not be entitled to vote.

Let me put it this way, Mr. Fraser. We have the general rule, but we felt that, with the legislation and the wording that existed, we could allow for all variations whereby we attempted to make sure we got the true wishes of the employees. Therefore there were quite a number of deviations from the general rule. CKOY has put a complete stop to that.

By the way, I must add that the number of briefs before this Standing Committee stated that the results of CKOY were that we had to appreciate the wish of the employees and, therefore, the majority status as of the date of the hearing, and that is not correct. CKOY goes much further than that.

Mr. Fraser: But it does do that, does it not?

[Traduction]

M. Lapointe: Aux termes du Code tel qu'il existait avant le cas CKOY, nous avons établi comme règle générale que nous accordions l'accréditation s'il était clairement déterminé que les employés, c'est-à-dire la moitié plus un, voulaient être représentés par le syndicat présentant la demande. Cependant, à partir du moment où nous recevions la demande jusqu'au moment où nous prenions une décision à son sujet, un certain nombre de circonstances pouvaient survenir.

Je vais vous donner quelques exemples. Supposons que nous recevions une demande d'accréditation présentée par 25 employés d'une entreprise. Le syndicat nous soumet 20 cartes, et une première enquête montre qu'il s'agit d'une entreprise pas encore opérationnelle. Dans pareil cas nous demandons à nos enquêteurs de vérifier auprès du patron combien de temps il faut avant que l'entreprise devienne opérationnelle. Nous lui demandons aussi quelle sera à ce moment l'importance des effectifs; en pareil cas l'accréditation ne sera donc pas accordée à la date de la demande, et nous refuserons de faire préciser le désir de la majorité des employés tant que l'entreprise ne sera pas opérationnelle. Voilà donc un cas.

Dans d'autres cas, après que la demande nous sera parvenue, nos enquêteurs nous feront savoir que, pour diverses raisons, ils ont des doutes sur l'honnêteté de cette demande, soit que des irrégularités seront constatées lors de la création du syndicat, soit qu'on aura essayé d'user de contrainte, ou encore que les désirs réels des signataires des cartes auront été influencés par certaines tactiques du syndicat. En pareil cas nous n'accordons pas l'accréditation à la date du dépôt de la demande et nous avons le choix entre plusieurs possibilités. Dans certains cas la situation est si grave que nous n'avons même pas ordonné la tenue d'un scrutin, bien que cette mesure ait été prévue aux termes de l'article 127(1). Nous avons simplement refusé l'accréditation.

Dans certains cas nous pouvons ordonner un nouveau scrutin, la date de celui-ci devenant la date déterminante. Or, pareille procédure pouvant exiger trois semaines, il est clair que les employés ne travaillant plus pour l'entreprise à la date du scrutin n'auront pas le droit d'y participer.

Donc même si nous avons à notre disposition une règle générale, nous estimons néanmoins que le libellé de la loi nous permet une série de variantes susceptibles de déterminer le véritable désir des employés. C'est la raison pour laquelle il y a eu toutes sortes de dérogations à cette règle générale. Or la décision rendue dans l'affaire de CKOY a arrêté tout cela.

Je vous ferai remarquer à ce propos que, selon plusieurs mémoires qui vous ont été remis, la décision rendue dans l'affaire de CKOY apparaît comme voulant dire que nous sommes tenus de statuer sur la situation majoritaire des employés à la date de l'audience, ce qui est faux. La décision dans l'affaire de CKOY va bien plus loin que cela.

M. Fraser: Mais cette décision contient bien cet élément-ci?

[Text]

Mr. Lapointe: It does more than that, because it states that the determining date is the date, or the moment that the board makes its decision.

Let us assume that an application came in on January 1. The board has had a hearing and has determined what the appropriate bargaining unit is at the given time, at the time that it sets. Then at the last moment, when the pen of the chairman of the panel is above the piece of paper granting certification, in walks a messenger with a letter saying "I have changed my mind". It happens that it is a fifty-fifty-plus-one situation, so we have to open the whole case. It is a continuing process that never stops, and we do not think that is good for the stability of relations and the stability of the work place.

Mr. Fraser: On my second question, I think you were here . . . If you were not here, sir, you have probably had a chance to read some of the transcript.

• 1110

Some days ago I raised what I saw as a potential conflict between the new provision as contained in Clause 42 of the bill and the provision in Clause 46 of the bill. My concern is that I want to see the board able to function. I also want to be sure that the board is not reduced just to a rubber stamp by any amendment to this Code which would withdraw from you and your fellow board members the power to call a vote if you thought that was necessary or not to certify if information you received after the cards had been received in your hand make it abundantly clear that it would be wrong to certify.

Are you satisfied that these two amendments, first of all, are not inconsistent and, second, that they will give you that power?

Mr. Lapointe: The way we were looking at it was that Clause 46 of the bill is establishing or was establishing the general rule and in proposed Section 118.1 of Clause 42 which has to do, in the Code as is, with the powers of the board, that we were getting with this amendment in proposed Section 118.1 of Clause 42 the latitude and the discretion to diverge from the general rules established in Clause 46, which is the substantive part of the bill. I do not know if I make myself clear.

Mr. Fraser: Well, you do, sir, but what I am concerned about is that this has been a difficult time for this Committee because, and we may as well be blunt about it, there is a very wide divergence of opinion coming in from the labour side and the management side in the representations that have come before us and, in our attempt to try to strike a balance which is fair, my concern is that especially the Canada Labour Congress may think Clause 46 limits your jurisdiction and your power back to the date of application and puts you in a position where you cannot consider anything that may come to your attention after that. Do you see that as what this is doing?

Mr. Lapointe: No. And I will say this to you, and I speak for my board when I say this—the two vice-chairmen are here this morning and I know their thinking on that—that we would certainly not interpret it this way and would not want to

[Translation]

M. Lapointe: Elle va plus loin, en disant que la date de détermination coïncide avec la date à laquelle la Commission rend ses décisions.

Supposons qu'une demande nous parvienne le 1^{er} janvier. La Commission tient une audience et décide quelle doit être l'unité de négociation à la date prévue. Au dernier moment, alors que le président est sur le point de signer le document accordant l'accréditation, arrive un messenger porteur d'une lettre disant. j'ai changé d'avis. Or, il s'agit d'un cas avec 50 voix d'un côté et cinquante et une de l'autre, nous devons repartir à zéro. A notre avis ceci n'améliorera pas les relations de travail.

M. Fraser: J'en arrive maintenant à ma deuxième question. Même si vous n'étiez pas présent lors de toutes nos réunions, vous avez sans doute eu l'occasion de lire les comptes rendus . . .

Il y a quelques jours j'ai indiqué que je voyais un conflit entre l'article 42 et l'article 46 du bill. Je voudrais que le conseil puisse fonctionner, je ne voudrais pas qu'un simple amendement à ce code vous retire à vous et à vos collègues du conseil le pouvoir de déclencher un vote ou de refuser de certifier si les renseignements vous indiquent clairement qu'il serait mauvais de le faire.

Pensez-vous que ces deux amendements sont logiques et qu'ils vous donneront ce pouvoir?

M. Lapointe: D'après nous, l'article 46 du bill établit la règle générale et l'amendement proposé à l'article 118.1 dans l'article 42 donne le pouvoir discrétionnaire de s'écarter de l'article général. Je ne sais pas si j'ai bien clarifié la question.

M. Fraser: Oui, mais nous trouvons cela franchement difficile au comité, car entre les travailleurs et la direction il y a de grandes divergences qui nous ont été présentées, et je crains que, dans son désir d'établir l'équilibre, le CTC ne pense que l'article 46 limite votre compétence et votre pouvoir à la date de demande et non après. Est-ce que vous comprenez cela de cette façon?

M. Lapointe: Non. Je me fais le porte-parole de mon conseil—les deux vices-présidents étaient présents ce matin et je sais ce qu'ils pensent—en vous disant que nous n'interprétons pas ces articles de cette façon. Nous voulons avoir cette

[Texte]

see it interpreted that way. We definitely want to have that latitude, sir, of diverging in circumstances that are brought to our attention from the general rule established in Clause 46.

Mr. Fraser: Thank you. Could I have one more question?

On the proposed amendment which would allow the Board to establish a first agreement, as I understand it, if these amendments go through you feel you will have sufficient staff to be able to handle that additional duty.

I want to put a proposition to you because I want your opinion. You have to deal with it in a way that none of us have to do. I do not know whether this came in the brief but suggestions have been made to me from the management side that the imposition of a first agreement would sit more easily with management if they had the option of obtaining an independent arbitrator in conjunction with the bargaining unit, somebody other than someone on the board. Is that inconsistent with your ordinary functions, or do you feel that would put the board in an impossible position?

Mr. Lapointe: No difficulty whatsoever. If this jurisdiction is left with us we see no distinction between that one, for instance, and the one that at present exists for us under a number of sections under the Code, as is.

• 1115

For example, Section 155.(1) and 155.(2) of the Code, where we are called upon to get into the classes of collective agreements. Also, under Sections 180 and 181 in the Code, as it is at the moment, we have to go into what the parties have bargained and look at what they have done. That creates no problem for us, sir. We have attempted in the last five years to make sure that the people who are associated with the boards, members or vice-chairmen, have had experience not only in the adjudication process of certifications, and things of that type, but also general experience in the whole field of labour relations. Therefore, we do not in any way feel that it would hamper us or that it would compromise the rest of our jurisdiction if we were to have this.

Mr. Fraser: All right, but suppose the amending section that establishes the power of the Minister to order a first contract had within it an optional provision that, if the bargaining unit and the employer wished, they could seek, by their own choice, by agreement, an independent arbitrator to set up that first agreement, do you see anything there that could compromise your position?

Mr. Eberlee: There would be no need for that to be in the legislation, the parties could agree to that at any point, in any event. This provision exists in the Code on the basis that that kind of agreement would not be forthcoming.

Mr. Fraser: That was going to be my last question.

Le président: Très bien. Merci monsieur Fraser. Monsieur Rodriguez.

Mr. Rodriguez: Yes, I was looking at the bill, on page 43, under "Access to Financial Statements". I then dug out Part V and looked at Section 199. I was interested in access to the employer's premises. In Section 199.(2) of the Code it says:

[Traduction]

latitude c'est-à-dire pouvoir nous écarter de la règle générale établie à l'article 46.

M. Fraser: Merci. Puis-je poser une dernière question?

Si ces amendements sont adoptés, pensez-vous que vous aurez suffisamment de personnel pour remplir cette fonction supplémentaire au cas où ces amendements seraient adoptés et particulièrement celui qui permet à votre conseil d'en arriver à un premier accord.

Je vais vous présenter une proposition. Votre rôle est tout à fait différent du nôtre et je ne sais pas si cela découle du mémoire, mais du côté de la direction on nous a dit que cette obligation d'en arriver à un premier accord serait mieux vu de la direction si elle avait la possibilité de faire appel à un arbitre indépendant, quelqu'un d'autre que les membres du conseil. Est-ce que vous pensez que cela vous rendrait la situation impossible?

M. Lapointe: Non. Si on nous laisse cette compétence, nous ne voyons pas de différence dans la situation avec celle qui existe actuellement en vertu d'un certain nombre d'articles du code.

Par exemple l'article 155.(1) et 155.(2) du Code qui nous obligent à nous conformer aux conventions collectives. Il y a aussi les articles 180 et 181 actuels du Code où nous devons nous conformer à ce que les parties ont négocié et examiner ce qu'elles ont fait. Il n'y a là aucune difficulté, et nous nous sommes efforcés ces dernières cinq années de nous assurer que les membres ou les vice-présidents du conseil ont l'expérience non seulement dans le processus d'arbitrage de l'accréditation mais aussi dans le domaine des relations de travail d'une façon générale. Donc nous ne voyons à celle aucun inconvénient.

M. Fraser: Très bien, mais supposons que l'article modificateur établissant les pouvoirs du ministre d'ordonner qu'on en vienne à un premier contrat, stipule qu'à la demande de l'unité de négociation et de l'employeur il est possible de faire appel à un arbitre indépendant, ne croyez-vous pas que votre situation serait compromise?

M. Eberlee: Il n'y a pas besoin d'intégrer cela dans la loi, car les parties pourraient se mettre d'accord de toute façon pour agir ainsi. Cette stipulation existe dans le Code à condition que ce genre d'accord ne semble pas prêt à se faire.

M. Fraser: C'était ma dernière question.

The Chairman: Thank you, Mr. Fraser. Mr. Rodriguez.

M. Rodriguez: Après avoir examiné le bill à la page 43 au titre: «Accès de l'état des finances» j'ai cherché la partie V et examiné ce qu'il en était à l'article 199. Je voulais savoir ce

[Text]

The Board shall, in every order made under subsection (1), specify the method of access to the employees, the times at which access is permitted and the periods of its duration.

Le président: Monsieur Rodriguez, je vous demanderais votre collaboration. Tout à l'heure, à ma demande, je pense que tous les députés autour de la table ont eu largement le temps de mener une discussion générale. Je m'aperçois que votre intervention s'applique à une question générale.

Étant donné que nous avons le quorum, je me demande si on ne pourrait pas réserver nos questions pour le moment où nous passerons à l'étude de ces articles-là. Ainsi nous pourrions procéder plus rapidement. J'avais déjà appelé l'article 1 trois fois, cet avant-midi, et j'ai donné la parole à chacun des députés présents. Alors, je me demande s'il ne serait pas possible que vous posiez vos questions lorsque l'article sera appelé.

Mr. Munro: And it is so much further on in the bill that we will have a chance to discuss it prior to reaching it.

L'article 1 est adopté.

L'article 2 Employés soustraits à l'application de la Division I.

Le président: L'article 2 est-il adopté?

Mr. Eberlee: We have it amended.

Le président: Monsieur Olivier.

M. Olivier: Je voudrais proposer que l'article 2 du bill C-8 soit modifié en remplaçant la ligne 4, page 2, par ce qui suit:

«la Division I.

(4) La Division V.7 ne s'applique ni aux employés ni à l'égard des employés qui sont directeurs.»

Le président: Très bien. L'amendement se lit donc comme suit:

• 1120

An hon. Member: Has a copy been distributed?

Le président: Monsieur Olivier, il n'y a pas de copies . . .

An hon. Member: Would you let Mr. Rodriguez speak?

Le président: Donc, l'amendement proposé par M. Olivier se lit comme suit: Je propose que l'article 2 du Bill C-8 soit modifié en remplaçant la ligne 4, page 2, par ce qui suit:

«la Division I.

(4) La Division V.7 ne s'applique ni aux employés ni à l'égard des employés qui sont directeurs.»

Mr. Rodriguez.

Mr. Rodriguez: I want to know what rationale is behind that amendment. Why are you taking out managers?

Mr. Munro: Well, the philosophy of the Code is to protect the unorganized workers with minimum standards. The argu-

[Translation]

qu'il en était de l'accès auprès de l'employeur. Dans le Code à l'article 199.(2) il est indiqué:

Le conseil doit, dans toute ordonnance rendue en vertu du paragraphe (1), spécifier le mode d'accès aux employés, les moments où il sera permis et sa durée.

The Chairman: Mr. Rodriguez, I would ask you to collaborate. I think that all the members have had plenty of time to have a general discussion and your intervention applies to a general question.

As we have a quorum, I wonder if we could not stand our question until we come to the clause-by-clause study of the bill. We could so expedite many procedures. I did already call Clause 1 three times this morning and gave my word to every member who were there. So I wonder if you could not put your question when the clause will be called.

M. Munro: Et c'est beaucoup plus loin dans le bill et par conséquent nous aurons la possibilité d'en discuter avant de l'atteindre.

Clause 1 agreed.

Clause 2—Non-application of Division to certain employees.

The Chairman: Is Clause 2 agreed?

M. Eberlee: Nous l'avons modifié.

The Chairman: Mr. Olivier.

Mr. Olivier: I move that Clause 2 of Bill C-8 be amended by striking out line 4 at page 2 and replacing it by what follows:

Division I

(4) Division V.7 does not apply to employees nor in respect of employees who are managers.

The Chairman: Right. So the amendment does read as follows:

Une voix: Un exemplaire a-t-il été distribué?

The Chairman: Mr. Olivier, there is not any copy available.

Une voix: Allez-vous laisser parler M. Rodriguez?

The Chairman: Mr. Olivier's amendment reads as follows: I move that Clause 2 of Bill C-8 be amended by substituting line 4, page 2, by what follows:

Division I.

(4) Division V.7 does not apply to employees, nor to employees who are managers.

Monsieur Rodriguez.

M. Rodriguez: Je voudrais savoir quelle est la raison d'être de cet amendement. Pourquoi voulez-vous supprimer les directeurs?

M. Munro: Le Code vise à protéger les travailleurs non syndiqués en imposant des normes minimales. Monsieur

[Texte]

ment has been advanced, Mr. Rodriguez, that managers do not fall into either one of the categories, traditionally, and they have their own techniques for the protection of their rights. So we have listened to representations in that regard and taken managers out.

Mr. Eberlee: May I add that this also establishes a parallelism with what applies under collective agreements, where it is only those persons who are covered by the collective agreement, namely employees..

Mr. Rodriguez: But this bill covers those who are not covered under collective agreement either.

Mr. Eberlee: That is right, but we were originally seeking a parallelism here between the two areas, between the kind of protection that exists under collective agreement and the kind of protection that would be established here.

Mr. Rodriguez: But surely you will admit that managers are not owners and oftentimes they are faced with unilateral action on the part of owners. And surely you would not want to deny them the same sort of justice, because in all instances they are unorganized workers. They are still subject to the whim and fancy of owners. And While I can make the argument for unorganized workers—and I do make it consistently—I also see an argument for the managers, because I know in many cases they are badly treated in terms of dismissal.

Mr. Munro: I think that is true. And, as Mr. Eberlee has said, the whole philosophy of the Code is for workers and not for people in a managerial or owner class—workers who have collective agreements or workers who we hope at some future time will be protected by collective agreements—and this adulterates that particular principle. You may be know, Mr. Rodriguez, that managers have civil law remedies with respect to wrongful dismissal that they can institute through the courts. In some of these cases, indeed, they have exercised that particular right and have won judgments under wrongful dismissal. So it is not as if they do not have other remedies at their disposal.

The Chairman: Mr. Rodriguez.

Mr. Rodriguez: Well, I can enter into an argument with you about the distinction between workers and non-workers. Managers are workers. I think of the manager of the A&W carry-out in my riding, or the McDonald's carry-out. To say that financially the manager has the same access to the court system is to say that the unorganized worker in a uranium plant has that access. And I am saying to you that maybe the manager of the main branch of the Royal Bank of Canada in downtown Toronto may have the wherewithal to go through the courts, but . . .

Mr. Munro: Oh, yes, I agree, perhaps the unorganized worker does, but invariably he is at such a low-income level that it is not really very realistic to think he is going to be able to exercise . . .

Mr. Rodriguez: But I am suggesting to you there are managers who are not making a lot of money. They are managers by title. I think of my own riding. I mentioned the

[Traduction]

Rodriguez, on a fait valoir que les directeurs n'appartiennent à aucune des catégories et qu'ils disposent de techniques propres pour protéger leurs droits. Nous avons donc tenu compte des représentations qui nous ont été faites à cet égard et nous avons supprimé les directeurs.

M. Eberlee: J'aimerais ajouter que cela constitue une disposition parallèle à celle qui s'applique en vertu des conventions collectives, à savoir seules les personnes qui sont couvertes par la convention collective, à savoir les employés . . .

M. Rodriguez: Mais ce bill s'adresse à tous ceux qui ne sont pas assujettis à une convention collective.

M. Eberlee: C'est exact, mais nous cherchions à établir une disposition parallèle à celle qui protège les employés assujettis à une convention collective.

M. Rodriguez: Mais vous admettez que les directeurs ne sont pas les propriétaires et qu'ils doivent souvent faire face à des mesures prises unilatérales par les propriétaires. Je suis certain que vous ne voulez pas leur refuser ces mêmes droits, puisque de toute façon, ils ne sont pas syndiqués. Ils sont donc sujets aux caprices des propriétaires. Et puisque je plaide en faveur des travailleurs non syndiqués, je crois que cet argument est également valable pour les directeurs, car je sais qu'ils sont très souvent maltraités, dans le cas d'un congédiement, par exemple.

M. Munro: Je crois que c'est vrai. Et, comme l'a dit M. Eberlee, le Code s'occupe des travailleurs et non pas des directeurs ou des propriétaires, le Code s'adresse à des travailleurs assujettis à des conventions collectives ou qui espèrent être protégés par une convention collective. Cela falsifie donc le principe du Code. Vous savez sans doute, monsieur Rodriguez, que les directeurs disposent de certains recours en droit civil. Dans les cas de congédiement injuste, ils peuvent intenter un procès devant les cours. Dans certains cas, ils ont exercé de droit et ont eu gain de cause. Ce n'est donc pas comme s'ils disposaient d'aucun autre recours.

Le président: Monsieur Rodriguez.

M. Rodriguez: Nous pourrions, bien sûr, arguer sur la distinction qu'il y a lieu d'établir entre les travailleurs et les non-travailleurs. Les directeurs sont des travailleurs. Je pense en particulier au directeur de la chaîne A&W ou McDonald dans ma circonscription. Prétendre que financièrement, le directeur a les mêmes possibilités de faire appel à un tribunal revient à dire que le travailleur non syndiqué d'une usine de traitement de l'uranium en dispose de la même façon. Il se peut que les directeurs de la succursale principale de la Banque Royale du Canada dans le centre ville de Toronto ait les moyens de s'adresser aux tribunaux, mais . . .

M. Munro: Je suis d'accord pour ce qui est du travailleur non syndiqué, mais de toute façon il se trouve généralement dans une catégorie de revenu si bas qu'il est tout à fait irréaliste de penser qu'il pourra exercer . . .

M. Rodriguez: Je voudrais vous faire comprendre qu'il y a des directeurs qui ne gagnent pas beaucoup d'argent. Ils détiennent un titre et c'est tout. Je pense à ma propre circons-

[Text]

A&W store, and there is the guy who is the manager of the Woolworth store downtown, which is a five-and-dime operation. It is a title. The wage is not much.

Now . . .

• 1125

Mr. Eberlee: Mr. Rodriguez, of course just because the person has the label of manager does not automatically provide an exemption from the protection of this proposed section. Presumably there will be people who will complain. Employers will say they are managers and then it will be up to the adjudicator to make a determination as to whether they are managers or not. One does not expect that the thing will be in force purely on the basis of taking somebody's say-so. There have been other cases, those jug milk stores and so forth. That sort of thing has been in the courts.

Mr. Munro: It is also possible that some of the ones that employers are calling managers do not have the right to hire or fire or anything else and it may very well be that they will be considered employees, not managers. They do not have the attributes that go with management. Just by calling them such in some of the areas you are talking about of which I am familiar—I do not think that necessarily implies that they are going to be excluded.

Mr. Rodriguez: I do not like it because in effect I think they can be dealt with in a very unjust manner. I think they have every right to protection under this bill which talks about protecting the unorganized.

Mr. Munro: Well, I have tried to satisfy you on the score.

Le président: L'amendement est adopté?

Des voix: Non.

The Chairman: Mr. Fraser.

Mr. Fraser: I am having difficulty here. I am going to say first, Mr. Munro, that we are in agreement in principle with the amendment but I am having some difficulty seeing just how it fits. I have a copy, I guess, of the amendment. It says it strikes out the fourth line on page 2 and substitutes—it would in essence strike out the words “does not apply”. I do not understand the way legal draftsmen operate, but then it would include those words “does not apply” plus a subsection (4) which would read:

Division V.7 does not apply to or in respect of employees who are managers.

It would be everything within those quotation marks.

Mr. Fraser: The trouble with the reading is that it leaves subclause (b) in. It says:

who are members of such professions as may be designated by the regulations as professions to which Division I And then it just stops.

Mr. Eberlee: No, no. Then the words, “does not apply” would be included. Apparently this is a drafting technique to tag things onto the last words of the section that are already in

[Translation]

cription. J'ai parlé du magasin A&W, et nous pouvons parler aussi du directeur du magasin Woolworth en ville. Il s'agit exclusivement d'un titre. Le salaire n'est pas très élevé.

Maintenant . . .

M. Eberlee: Monsieur Rodriguez, le seul fait qu'une personne porte le titre de directeur ne l'exclut pas automatiquement de la protection prévue dans cet article du projet de loi. Il y aura probablement des gens qui se plaindront. Les employeurs diront qu'ils sont directeurs et ce sera ensuite à l'arbitre de déterminer s'ils sont directeurs ou non. On ne s'attend pas à ce que cette disposition soit appliquée uniquement en fonction des dires de quelqu'un. Il y a eu d'autres cas, par exemple les dépanneurs et ainsi de suite. Les tribunaux ont déjà été saisis de ce genre de cas.

M. Munro: Il est également possible que certains de ceux à qui les employeurs donnent le titre de directeurs n'aient pas le droit d'engager ou de renvoyer des employés et il se peut très bien qu'on les considère comme des employés et non pas comme des directeurs. Ils n'ont pas les attributions de gestionnaires. Simplement parce qu'on leur donne ce titre dans certains secteurs dont vous parlez et que je connais . . . je ne crois pas que cela implique nécessairement qu'ils seront exclus.

M. Rodriguez: Je ne suis pas satisfait, car je crois qu'on pourrait les traiter d'une manière tout à fait injuste. Je pense qu'ils ont absolument le droit d'être protégés aux termes de ce projet de loi qui traite de la protection des employés non syndiqués.

M. Munro: J'ai essayé de vous satisfaire à ce propos.

The Chairman: Does the amendment carry?

Some hon. Members: No.

Le président: Monsieur Fraser.

M. Fraser: Je dois d'abord dire, monsieur Munro, que nous sommes d'accord en principe avec l'amendement, mais je n'arrive pas très bien à voir comment il peut s'insérer dans le projet de loi. J'ai une copie de l'amendement, je pense, et il retranche la troisième ligne de la page 2 pour la remplacer par . . . ensuite, l'amendement supprimerait les mots «soustrait à l'application de». Je ne comprends pas comment les rédacteurs des lois travaillent, car on veut ensuite inclure les mots «la Division I» puis un nouveau sous-paragraphe (4) qui se lirait ainsi:

La Division V-7 ne s'applique ni aux employés ni à l'égard des employés qui sont directeurs.

On incluerait donc l'équivalent de l'expression entre guillemets.

M. Fraser: La difficulté provient du fait qu'on garde le paragraphe (b). On y dit:

Exercent des professions que les règlements peuvent classer parmi les professions que la Division I . . .

Le paragraphe s'arrête là.

M. Eberlee: Non, il faut inclure «soustrait à l'application de la Division I». Il semble que ce soit la procédure d'accrocher les additions aux derniers mots de l'article déjà dans le projet

[Texte]

the bill. The effect of it would be to add a subsection (4). The effect of it would be to do that, which would read:

Division V.7 does not apply.

Mr. Fraser: All right. Can you tell me what exactly V.7 says?

Mr. Eberlee: Division V.7 is the unjust dismissal clause. If you look at the top of page 11, Division V.7 is Unjust Dismissal. The bill is divided into divisions.

Mr. Fraser: All right, and Division I is the hours of work.

Mr. Eberlee: Yes, that is right.

Mr. Fraser: Can I move a subamendment? I would like to so move by adding the words "employees who are managers or commission salesmen", sales persons.

Mr. Eberlee: But they are employees. They happen to be paid on commission but they are employees.

Mr. Munro: That is where some of the real abuse does occur.

Le président: Monsieur Fraser, est-ce que vous proposez le sous-amendement?

• 1130

Mr. Fraser: It is all right. I will let that go. I am getting confused with the amendment that I want to bring in in a minute.

The Chairman: Yes.

L'amendement est adopté.

L'article 2, tel qu'amendé, est adopté sur division.

Le président: L'article 3 est-il adopté?

Mr. Fraser: I have an amendment, Mr. Chairman, which applies to Clause 2, and I think you have a copy of it.

Mr. Munro: I do not think we have that one.

Mr. Fraser: The amendment that I propose, Mr. Chairman, is that Division I not apply to people who are commissioned salespersons. I think the appropriate place for that would be as follows, that Clause 2 in the bill be amended by adding to the words "who are managers or superintendents or who exercise management functions; or" the words "who are commissioned salespersons."

Mr. Munro: Well, I understand your amendment.

Mr. Fraser: That is the amendment, Mr. Chairman.

Mr. Munro: Mr. Fraser, are you going to make any comment by way of argument?

Mr. Fraser: Well, I am very conscious of the brief that came in from the Canadian Association of Broadcasters, which went to considerable detail to persuade us that if these provisions did apply to their commissioned sales people there would be a great many problems caused as a result. I have looked at those representations, I think they are worthy, and as a consequence I am prepared to move that amendment.

[Traduction]

de loi. Le résultat serait d'ajouter un paragraphe (4), qui se lirait ainsi:

La Division V-7 ne s'applique pas.

M. Fraser: Très bien. Pouvez-vous me dire ce que contient exactement la Division V.7?

M. Eberlee: La Division V.7 est l'article sur le congédiement injuste. Si vous regardez au haut de la page 11, vous voyez que la Division V.7 est intitulée congédiement injuste. Le projet de loi est séparé en divisions.

M. Fraser: Très bien, et la Division I porte sur les heures de travail.

M. Eberlee: Oui, c'est exact.

M. Fraser: Puis-je proposer un sous-amendement? J'aimerais proposer d'ajouter les mots «des employés qui sont directeurs ou vendeurs à commission», c'est-à-dire des voyageurs de commerce.

M. Eberlee: Mais ce sont des employés. On les paie sous forme de commission, mais ce sont des employés.

M. Munro: C'est là que surviennent les véritables abus.

The Chairman: Mr. Fraser, are you moving the subamendment?

M. Fraser: Non, ça va, je vais y renoncer. Je confonds avec l'amendement que j'ai l'intention de proposer dans un instant.

Le président: Oui.

Amendment carried.

Clause 2, as amended, carried on division.

The Chairman: Is clause 3 carried?

M. Fraser: Monsieur le président, j'ai un amendement à l'article 2 à proposer; vous en avez d'ailleurs un exemplaire, je crois.

M. Munro: Je ne crois pas qu'on l'a eu.

M. Fraser: L'amendement que je propose, monsieur le président, veut que les vendeurs à commission soient exemptés de l'application de la Division I. On pourrait procéder de la façon suivante: que l'article 2 du bill soit modifié en ajoutant après les mots «qui sont directeurs ou surintendants ou participent à la direction;» ou les mots «qui sont des vendeurs à commission.»

M. Munro: Je comprends votre amendement.

M. Fraser: Voilà mon amendement, monsieur le président.

M. Munro: Monsieur Fraser, avez-vous quelque chose à dire pour faire valoir votre amendement?

M. Fraser: Eh bien, j'ai lu attentivement le mémoire qui nous a été soumis par l'Association canadienne des radiodiffuseurs qui ont fait tout ce qu'ils ont pu pour nous faire comprendre que si les dispositions s'appliquaient à leurs vendeurs à commission, cela leur poserait quantité de problèmes. J'ai étudié leurs arguments et je les crois justifiés; c'est la raison pour laquelle je propose cet amendement.

[Text]

I do not want to take up all the time of the Committee but, if you want an argument . . .

The Chairman: I understand.

Mr. Fraser: . . . the argument was made by the . . .

Mr. Munro: I understand. Can we have a vote on it then?

M. Olivier: Monsieur le président . . .

Le président: Monsieur Olivier, un instant. Je demanderais à M. Fraser de bien vouloir indiquer où s'insère son amendement à l'article 3.

Mr. Fraser: Yes. The amendment, Mr. Chairman, would mean that Clause 2 of Bill C-8 would be amended by adding the word "or" on the last line of the first page of Bill C-8 the words . . .

. . . who are commissioned salespersons.

Le président: Monsieur Fraser, nous venons justement d'adopter l'article 2 tel qu'amendé. Je vous ai demandé si vous aviez un sous-amendement et vous m'avez dit que vous laissiez tomber. Là nous sommes rendus à l'article 3. Clause 3. Now we will discuss Clause 3.

Mr. Fraser: Are we putting it to a vote? Is there any objection to putting that to a vote?

The Chairman: Oh, no . . .

M. Olivier: Excusez-moi, monsieur le président, j'ai de la difficulté. Je m'excuse, M. Fraser.

Mr. Fraser, I do not see the amendment. I am just trying to understand what you mean here.

Mr. Munro: I can explain it myself.

Mr. Olivier, Mr. Fraser indicates that he has listened to some of the problems that the broadcasters indicated before the Committee if commissioned salesmen were not excluded and, on the basis of those representations, he feels this is the appropriate amendment. We do not happen to agree with him. It is just a difference of opinion.

Mr. Fraser: Well, if there is a technical problem in putting the vote, which I would like, then I can adjust my amendment to say that . . .

Mr. Olivier: What are we doing on that?

Mr. Fraser: I do not want to take up a lot of time.

The Chairman: I know you do not.

Mr. Fraser: I just want to get the thing tidied up.

• 1135

And if the Chairman rules that it should have come in before clause 2, as adopted, well then I move that there be added to Bill C-8 a new clause 2(a) which says: "Division I does not apply to or in respect of employees who are commission sales persons". That can be clause 2(a), and that seems to get around the technical problem. As I say, I do not want to take up the whole morning on a debate. We have heard the arguments.

Mr. Munro: We have heard the arguments.

[Translation]

Je ne voudrais pas accaparer votre temps, mais si vous voulez des arguments . . .

Le président: Je comprends.

M. Fraser: . . . c'était un argument de . . .

M. Munro: Je comprends. Nous passons au vote?

Mr. Olivier: Mr. Chairman . . .

The Chairman: Mr. Olivier, one moment, please. Would Mr. Fraser be kind enough to tell us where he wants his amendment to Clause 3.

M. Fraser: Oui. Aux termes de cet amendement, monsieur le président, l'article 2 du Bill C-8 serait modifié en ajoutant après le mot «ou» à la dernière ligne de la première page du Bill C-8, les mots . . .

. . . qui sont des vendeurs à commission.

The Chairman: Mr. Fraser, we have already carried Clause 2 as amended. I enquired whether you had any subamendments and you said you were willing to let it drop. We are now on Clause 3. Article 3. Nous en sommes à l'article 3.

M. Fraser: Est-ce que vous le mettez aux voix? Vous opposeriez-vous à ce que nous votions?

Le président: Oh, non . . .

Mr. Olivier: Excuse me, Mr. Chairman, I had not understood. I am sorry, Mr. Fraser.

Monsieur Fraser, je ne vois pas l'amendement. J'essaie de comprendre ce que vous voulez dire.

M. Munro: Je peux vous l'expliquer moi-même.

Monsieur Olivier, M. Fraser nous dit qu'il a écouté les radiodiffuseurs lorsqu'ils ont fait part de leurs problèmes au comité, des problèmes qu'ils auraient si leurs vendeurs à commission n'étaient pas exemptés de cette disposition. Il pense que cet amendement doit résoudre le problème. Il se trouve que nous ne sommes pas d'accord. Nous ne sommes pas du même avis.

M. Fraser: J'aimerais que mon amendement soit mis aux voix, si cela doit poser un problème technique, je peux le modifier et dire que . . .

M. Olivier: Qu'est-ce qu'on fait?

M. Fraser: Je ne tiens pas à accaparer votre temps.

Le président: Je le sais bien.

M. Fraser: Je veux simplement mettre les choses au point.

Si le président décide que cette modification doit venir avant l'article 2 tel qu'il a été adopté, je propose que l'on ajoute au Bill C-8 un nouveau paragraphe 2(a) qui dit: «la division I ne s'applique ni aux employés ni à l'égard des employés qui sont vendeurs à commission». On pourrait l'ajouter comme nouveau paragraphe 2(a), ce qui contournerait la difficulté technique. Comme je l'ai dit, je ne veux pas débattre cette question tout l'avant-midi. Nous avons entendu tous les arguments.

M. Munro: Nous avons entendu les arguments.

[Texte]

Le président: L'article 2 (a) tel qu'amendé par M. Fraser est-il adopté?

M. Olivier: Monsieur le président, je voudrais soulever un point au sujet de la politique du ministère . . .

Mr. Korchinski: Mr. Chairman, I thought I would like to make a comment here if that is all right.

Mr. Olivier: He can make some comment.

The Chairman: Mr. Korchinski.

Mr. Korchinski: Well, very briefly I think that one should exclude the commission salesmen because they are in a special category. If they make a sale, they are then perhaps on some sort of a salary, if you want to consider it on that basis, but if they do not make a sale, then they are on nothing; they are not on a salary basis, that is all. Therefore you have to put them in a special category. I think what one has to consider is the subsequent provisions of the bill as they follow. And take that into account; unless there is going to be a ruling on subsequent provisions which are going to restrict the possibility of any kind of an amendment, I think we have to take that into account. I really do not want to dwell on the thing except for the fact that if you make a sale you become a commission salesman or salaried man, but if you do not make a sale, even for all your attempts, you are nothing really and so, therefore, you have to take that into account. It does not matter on what particular day or when the attempt is made and so on; the point is that I just do not want to leave the restriction that having passed this particular clause we may be restricted in a subsequent clause from making any separate amendment.

Mr. Munro: I understand, that is fair enough.

The Chairman: Mr. Rodriguez.

Mr. Rodriguez: Mr. Chairman, I would have to speak and vote against that amendment. In my experience with the salesmen for broadcast companies I have an ongoing battle because I find that they do not have enough coverage under the federal Labour Code, and the Minister's department is well aware of the ongoing battle we have. I am not going to exclude them from any kind of coverage and provision under this. As a matter of fact, I would want to toughen it. So I am sorry but my experience has been the opposite to their brief.

An hon. Member: Can we have a vote?

An hon. Member: I feel the same way, Mr. Chairman.

Le président: Très bien. L'amendement de M. Fraser est-il adopté?

L'amendement est rejeté.

L'article 3 est adopté.

Le président: L'article 4 est-il adopté?

On Clause 4—*saving more favourable benefits*

Mr. Fraser: No, you have an amendment.

The amendment on clause 4 is that that clause be deleted in its entirety.

The Chairman: Mr. Fraser.

[Traduction]

The Chairman: Shall Clause 2(a) as amended by Mr. Fraser carry?

Mr. Olivier: Mr. Chairman, I would like to raise a point on the department's policy . . .

M. Korchinski: Monsieur le président, j'aimerais faire un commentaire ici si vous le permettez.

M. Olivier: Il peut faire un commentaire.

Le président: Monsieur Korchinski.

M. Korchinski: Je crois que cette disposition devrait exclure les vendeurs à commission car ils font partie d'une catégorie spéciale. S'ils font une vente, on pourrait peut-être dire qu'ils reçoivent un salaire, si l'on veut, mais s'ils ne font pas de vente, ils ne reçoivent rien, ils n'ont aucun salaire, et c'est tout. Il faut donc les placer dans une catégorie spéciale. Je pense qu'il nous faut tenir compte des dispositions suivantes du projet de loi à mesure qu'elles viendront. A moins qu'une décision limitant la possibilité d'apporter des amendements aux dispositions suivantes ne soit prononcée, je pense que nous devons en tenir compte. Je ne veux pas m'étendre sur cette question, mais c'est un fait qu'un vendeur à commission qui réussit une vente devient un genre de salarié, mais s'il ne fait aucune vente, malgré tous ses efforts, il n'est vraiment rien et il nous faut par conséquent tenir compte de ce fait. Peu importe quand exactement le vendeur tente de vendre des articles et ainsi de suite; je ne voudrais tout simplement pas qu'après avoir adopté le présent article, nous nous trouvions à empêcher d'apporter un amendement distinct à un article subséquent.

M. Munro: Je comprends, c'est assez juste.

Le président: Monsieur Rodriguez.

M. Rodriguez: Monsieur le président, je dois me prononcer contre cet amendement. D'après mon expérience avec les vendeurs ou représentants des compagnies de radiodiffusion, je me bats constamment parce que je trouve qu'ils ne sont pas assez protégés par le Code fédéral du travail, et le ministère de M. Munro n'ignore pas toutes ces luttes auxquelles nous nous livrons. Je ne veux les exclure d'aucun type de protection ni d'aucune disposition aux termes de la présente loi. En fait, je voudrais lui donner plus de force. Je suis désolé, mais ma propre expérience était tout à fait le contraire de celle dont il est question dans le mémoire.

Une voix: Pouvons-nous passer aux voix?

Une voix: Je suis du même avis, monsieur le président.

The Chairman: Very well. Shall the amendment moved by Mr. Fraser carry?

Amendment agreed to.

Clause 3 agreed to.

The Chairman: Shall Clause 4 carry?

L'article 4—*Sauvegarde des dispositions plus favorables.*

M. Fraser: Non, vous avez un amendement.

L'amendement relatif à l'article 4 vise à le retrancher complètement.

Le président: Monsieur Fraser.

[Text]

Mr. Fraser: This would have the effect of reverting back to the original section of the Code. I should say that I will also be asking for an amendment deleting that part of Clause 6 containing proposed section 29.1, but that will not include the amendment of proposed section 29.2. I think the Minister understands that.

Le président: Monsieur Fraser, je dois vous dire qu'en vertu des règlements, on ne peut pas retrancher un article au bill. Il s'agit de voter pour ou contre. Si on est contre un article, on vote contre, mais on ne peut pas le retirer. On ne peut proposer un amendement pour retirer un article qu'en vertu des règlements de la Chambre.

Donc, s'il n'y a pas d'autre discussion, je vais mettre immédiatement l'article 4 aux voix. Que l'on vote pour ou contre, c'est la seule façon d'en disposer.

Mr. Munro: Just to clarify things in my own mind, Mr. Chairman, if you are ruling that the amendment to delete is not in order, it implies that we just vote against the clause. We do not see any necessity, on review, for the existence of the clause as it is written, so I take it that Mr. Fraser's amendment accomplishes the same purpose if we just vote against the clause. Is that correct?

Mr. Fraser: That is correct, Mr. Minister.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, we feel the same way as Mr. Fraser.

Mr. Fraser: Almost without argument.

Le président: L'article 4 est-il adopté? Que ceux qui sont en faveur lèvent la main.

L'amendement n'est pas recevable. Ce que nous avons à faire présentement, c'est voter soit en faveur ou contre l'article. J'ai rejeté l'amendement de M. Fraser.

L'article 4 est rejeté.

L'article 5—*Jours fériés au cours de la semaine.*

Le président: L'article 5 est-il adopté?

Mrs. Appolloni: On a point of order, Mr. Chairman. If we have voted against Clause 4, which in effect eliminates this, do we now need a motion to renumber every subsequent clause?

Le président: Non. L'article sera refait au complet, tout simplement. A la deuxième rédaction du bill, ce doit tout simplement être refait.

Adopté.

Article 5 adopté.

Le président: L'article 6 est-il adopté?

On Clause 6—*Averaging ministerial permit*

Mr. Fraser: My proposed amendment on Clause 6 would eliminate that part of Clause 6 which includes 29.1(1), (2), (3) and (4).

Mr. Munro: Mr. Chairman, as I understand it, your ruling may very well be that the motion to delete is not in order, so it would be necessary just to vote against the entire clause. Since we agree with what Mr. Fraser is getting at, we are quite agreeable to the deletion of 29.1 in its entirety. Is that clear?

[Translation]

M. Fraser: Cela aurait pour effet de revenir à l'article originale du Code. J'ajouterais que je vais proposer un amendement pour supprimer cette partie de l'article 6 qui contient l'article 29.1 proposé mais cela n'aura aucun effet sur l'article 29.2 proposé. Je pense que le ministre me suit.

The Chairman: Mr. Fraser, the Standing Orders do not permit us to delete any clause from the bill. We have to vote either for or against the clause. If we vote against it, the clause is rejected but we cannot delete it. One cannot put an amendment to delete a clause, according to the House of Commons Standing Orders.

So, if there is no other discussion, I will immediately put the question on Clause 4. We have to vote either for or against it because this is the only way to proceed.

M. Munro: Quelques explications, monsieur le président. Si vous considérez un amendement pour supprimer un article non recevable, il ne nous reste plus qu'à voter contre cet article. Si, à la réflexion, un article ne fait plus l'affaire, en votant contre, nous accomplirions exactement ce que propose l'amendement de M. Fraser. Est-ce que je me trompe?

M. Fraser: C'est cela, monsieur le ministre.

M. Olivier: Monsieur le président, nous sommes du même avis que M. Fraser.

M. Fraser: Cela s'est fait presque sans discussion.

The Chairman: Is Clause 4 carried? Those in favour, raise your hand.

The amendment is not in order. What we have to do now is to vote either for or against the clause. I have rejected Mr. Fraser's amendment.

Clause 4 is rejected.

Clause 5—General holidays in week.

The Chairman: Is Clause 5 carried?

Mme Appolloni: J'invoque le Règlement, monsieur le président. Nous venons de rejeter l'article 4, qui se trouve donc supprimé. Devons-nous présenter une motion pour renuméroter tous les autres articles?

The Chairman: No. The clause will be changed completely. When the bill is written again, that will be done.

Carried.

Clause 5 agreed to.

The Chairman: Is Clause 6 carried?

L'article 6—*Moyenne autorisée par le ministre*

M. Fraser: L'amendement que je propose à l'article 6 supprimerait les alinéas 29.1(1), (2), (3) et (4).

M. Munro: Monsieur le président, si je ne m'abuse, vous déciderez peut-être que nous ne pouvons pas supprimer un article du bill si bien que nous nous en tiendrons donc à voter contre l'article. Nous sommes d'accord avec M. Fraser et nous voulons que le paragraphe 29.1 soit supprimé. Est-ce compris?

[Texte]

Mr. Fraser: Yes, it is clear. The only difficulty that I think Mr. Chairman may have is that 29.2 is also part of Clause 6. If the Chairman rules that we can delete proposed subsection 29.1 and leave in proposed subsection 29.2, it is all right with me.

Mr. Munro: I do not see any problem there.

Mr. Eberlee: We want the proposed section 29.2 part, which deals with the compressed work week.

Mr. Munro: Is any change of wording required in 29.2 as a result of deleting 29.1?

An hon. Member: No.

Mr. Munro: Does that answer your question?

Mr. Fraser: I think so. I do not know how you are going to do it on a vote. What do you do? Put Clause 6?

Mr. Munro: The vote, I take it, would be on Clause 6, with all that portion dealing with 29.1(1), (2), (3) and (4) deleted. That leaves in existence, for the approval of the Committee, proposed section 29.2.

Mr. Eberlee: And is there the additional point that 29.2 has to be renumbered as proposed section 29.1?

Mr. Fraser: Exactly.

Mr. Munro: Apparently the Chairman has ruled that this automatically follows. Is that correct?

An hon. Member: That is right.

• 1145

The Chairman: Mrs. Appolloni.

Mrs. Appolloni: I would like some clarification here. I am afraid I am totally confused now. Are we leaving in proposed Section 29.2, which is specification, and deleting cancellation of permit?

Mr. Munro: We feel that by regulation we can accomplish that same purpose. In essence we are agreeing with Mr. Fraser that those proposed sections he is moving be not adopted are really unnecessary for our purpose.

Le président: Madame Appolloni, si vous me permettez une explication, l'article 6 se lit à présent comme suit:

Ladite loi est en outre modifiée par l'adjonction, après l'article 29, des articles suivantes:

L'article 29.1 est abrogé, c'est-à-dire disparaît, et 29.2 devient 29.1.

M. Olivier: Monsieur le président, je m'excuse, mais . . .

Mrs. Appolloni: Mr. Chairman, I would suggest that a drafter look at it because I think we are not being very careful. For instance, "a permit issue under subsection (1) shall specify" and now we have lost subsection (1).

Mr. Eberlee: The whole thing would go out. Proposed Section 29.1(1), (2), (3), (4) right down to the bottom of line 8

[Traduction]

M. Fraser: Oui, mais il y a un problème ici car le paragraphe 29.2 fait également partie de l'article 6. Si le président permet que nous supprimions le paragraphe 29.1 tout en laissant le paragraphe 29.2, cela me convient.

M. Munro: Je ne vois aucun problème.

M. Eberlee: Nous voulons maintenir le paragraphe 29.2 qui traite de l'autorisation de comprimer les heures de travail d'une semaine donnée.

M. Munro: Faudra-t-il modifier l'article 29.2 si nous supprimons 29.1?

Une voix: Non.

M. Munro: Cela répond-il à votre question?

M. Fraser: Je pense que oui. Je ne sais pas ce que l'on fera au moment du vote. Que faire? Doit-on voter sur tout l'article 6?

M. Munro: Je pense que nous voterons sur l'article 6 après avoir supprimé le paragraphe 29.1. Cela veut dire que les membres du Comité se prononceront sur le paragraphe 29.2 proposé.

M. Eberlee: Il ne faut pas oublier de rénumérer le paragraphe 29.2 qui deviendra le paragraphe 29.1.

M. Fraser: Bien sûr.

M. Munro: Le président dit que cela se fait d'office. N'est-ce pas?

Une voix: C'est juste.

Le président: Madame Appolloni.

Mme Appolloni: J'aimerais avoir quelques précisions ici. J'ai bien peur d'être complètement perdue maintenant. Nous laissons maintenant de côté l'article 29.2 du bill portant sur les spécifications et éliminant les annulations de permis, n'est-ce pas?

M. Munro: Nous croyons pouvoir atteindre les mêmes buts avec des règlements. Essentiellement, nous convenons avec M. Fraser qu'il n'est pas nécessaire d'adopter ces articles du bill qu'il a proposés, car ils ne sont pas nécessaires à nos fins.

The Chairman: Mrs. Appolloni, please allow me to explain, Section 6 now reads as follows:

6.1 The said act is further amended by adding thereto, immediately after Section 29 thereof, the following sections:

Section 29.1 is rescinded, that is to say it disappears, and 29.2 becomes 29.1.

Mr. Olivier: Excuse me, Mr. Chairman, but . . .

Mme Appolloni: Monsieur le président, je proposerais qu'un rédacteur étudie ce libellé car à mon avis, nous ne sommes pas très prudents. Par exemple, nous disons «tout permis délivré en vertu du paragraphe (1) doit spécifier . . .» et maintenant, nous avons perdu le paragraphe (1).

M. Eberlee: Toute cette partie sauterait. L'article 29.1(1), (2), (3), (4), jusqu'au bas de la ligne 8 à la page 4 du bill, tout

[Text]

on page 4 of the bill, that whole thing, that whole area would go out, everything dealing with the averaging.

The Chairman: Mr. Fraser.

Mr. Fraser: What that means, Mr. Chairman, is that 29.2 becomes 29.1. That leaves the capacity to work on the problems of the compressed work week. We are in agreement with that.

Le président: L'amendement de M. Fraser est-il adopté?

The Chairman: Mr. Rodriguez.

Mr. Rodriguez: What you want to eliminate is the ministerial permit. This would give the Minister the authority to issue a permit to take into account the flexibility of a particular operation. I thought that was the philosophy behind the ministerial permit. Now by eliminating that, do you take away that flexibility or are we back to where we were before?

Mr. Munro: No. If you read proposed Section 29.2, which now becomes 29.1, I still have that authority.

Mr. Eberlee: You do it by regulation rather than . . .

Le président: Donc, l'amendement de M. Fraser est adopté?

Mr. Rodriguez.

Mr. Rodriguez: You say now it will be done by regulation. Okay. What is the difference between doing it by regulation and doing it the other way? Why did you think it was necessary to do it as outlined here on page 3? What is your rationale for doing it the way you have outlined?

Mr. Eberlee: Since the bill was introduced and since it has been in Committee and since representations have been made on it, we have examined those representations and have come to the conclusion that administratively the abuse that we were seeking to correct can be dealt with and it can be dealt with from the standpoint of better focus. Boldface 29.1 as it was drafted was going to require a whole bunch of permits, some 500 permits, that already exist to be reissued and it was going to get us into a bit of a paper war. So, as I said, we have concluded the abuses which were in some cases people's reporting after the fact that they had averaged, thereby depriving employees of the opportunity to earn overtime pay, can be dealt with administratively and do not require this lengthy section in the statute.

Mr. Korchinski: Are you calculating on the basis of two weeks or one week? What is the basis of the calculation here?

Mr. Munro: It depends on the application.

Mr. Eberlee: There is a variety . . .

• 1150

Mr. Korchinski: Yes, but you cannot go into the two-week period, then.

Mr. Eberlee: You average over 13 weeks under the existing Act and regulations . . .

[Translation]

cela, toute cette partie serait abrogée, tout ce qui touche à l'établissement d'une moyenne.

Le président: Monsieur Fraser.

M. Fraser: Monsieur le président, cela signifie que l'article 29.2 devient 29.1. Cela nous laisse la possibilité de discuter des problèmes de la semaine de travail comprimée. Nous sommes d'accord.

The Chairman: Is the amendment proposed by Mr. Fraser agreed to?

Le président: Monsieur Rodriguez.

M. Rodriguez: Vous cherchez donc à éliminer l'autorisation ministérielle. Cela accorderait au ministre l'autorité de délivrer un permis afin qu'on tienne compte de la flexibilité d'une exploitation particulière. Je croyais que c'était la justification du permis ministériel. En éliminant cette mesure, laissez-vous tomber cette flexibilité ou si nous en revenons à la situation originale?

M. Munro: Non. Si vous lisez l'article 29.2 du bill qui est maintenant devenu 29.1, vous verrez que j'ai toujours cette autorité.

M. Eberlee: Vous procédez par règlement plutôt que par . . .

The Chairman: So, is Mr. Fraser's amendment agreed to?

Monsieur Rodriguez.

M. Rodriguez: Vous dites que maintenant on procèdera par voie de règlement. D'accord. Quelle est la différence entre une mesure prise par voie de règlement et prise de l'autre façon? Pourquoi avez-vous cru qu'il était nécessaire de procéder de la façon décrite ici à la page 3? Qu'est-ce qui justifie cette façon de procéder?

M. Eberlee: Puisque le bill a été présenté, puisqu'il est à l'étude au Comité et puisque des représentations ont été faites à ce sujet, nous avons étudié ces représentations et nous en sommes venus à la conclusion que les abus administratifs que nous tentons de corriger peuvent être éliminés en rajustant notre tir. En vertu du libellé original de l'article 29.1, il nous aurait fallu délivrer à nouveau un grand nombre de permis, 500 permis, je crois, qui existaient déjà et cela nous aurait entraîné dans une paperasserie inextricable. Alors, comme je l'ai dit, nous en sommes venus à la conclusion que ces abus,—dans certains cas il s'agissait de personnes qui nous annonçaient après coup avoir établi des moyennes, privant ainsi les employés de la possibilité de faire des heures supplémentaires—peuvent être éliminés par voie administrative, sans qu'on ait besoin de ce long article de la loi.

M. Korchinski: Faites-vous votre calcul sur une semaine ou deux semaines? Quelle est la base de votre calcul?

M. Munro: Cela dépend des cas.

M. Eberlee: Il y a une diversité . . .

M. Korchinski: Oui, mais alors nous ne pouvons accepter une période de travail de deux semaines.

M. Eberlee: Aux termes de la Loi et du règlement, la moyenne se fait sur 13 semaines . . .

[Texte]

Mr. Korchinski: Well, if I am reading Clause 29 wrong . . .

Mr. Eberlee: We are proposing to drop it.

Mr. Munro: Mr. Fraser is proposing to drop it.

L'amendement est adopté.

L'article 6, tel qu'amendé, est adopté.

L'article 7. Durée maximum de travail.

Mr. Korchinski: There are no further amendments, as I understand it, unless Mr. Rodriguez took Clause 21 . . .

Mr. Olivier: I have an amendment to Clause 21.

Mr. Munro: As I understand it, Mr. Fraser's next amendment is not until Clause 22.

Le président: L'article 7 est-il adopté?

Mr. Rodriguez: In Clause 7, maximum hours of work . . .

Mr. Munro: Yes.

Mr. Rodriguez: . . . I notice it does not make any provision for overtime pay beyond the maximum hours of work.

Mr. Munro: No. This is the amendment here but, in the original act it is quite clear. Perhaps you can point to the relevant section, but the whole act is based on the standard that there will be overtime after 40 hours. So that is covered in the original act. We can show you the appropriate section, if you wish, Mr. Rodriguez.

Mr. Bouffard: As a matter of fact, the only thing that changes is what is underlined there, which is proposed Section 30.(1). We only amended that to add proposed Section 30.(1). The rest is the same, which is already in the act.

Mr. Munro: But there is definitely overtime for the . . .

Le président: L'article 7 est-il adopté?

Mrs. Appolloni.

Mrs. Appolloni: On a point of clarification in Clause 7.(2). The explanatory note says:

This amendment is consequential on the proposed paragraph 29.1(4)(b) contained in clause 6.

Is that one of the parts that we have deleted? I suppose I am asking for a legal opinion right now.

An hon. Member: She has a point there.

Mr. Munro: Right over here.

This amendment is consequential on the proposed paragraph . . .

I think Mr. Fraser should have included that. I guess subclause (2) should be removed.

Mr. Chairman, could we have a motion by Mr. Fraser to vote again Clause 7.(2), which is consequential on proposed Section 29.1 which has now been removed?

You will see that the explanatory note says that this is consequential to proposed Section 29.1. Do you see that? All right?

Mr. Fraser: Just a minute. Page 5?

Mr. Munro: Page 5.

[Traduction]

M. Korchinski: Eh bien, si je comprends mal l'article 29 . . .

M. Eberlee: Nous proposons d'abroger cet article.

M. Munro: M. Fraser propose son abrogation.

Amendment carried.

Clause 6, as amended, agreed to.

Clause 7—Maximum hours of work.

M. Korchinski: Si je ne m'abuse, il n'y a plus d'amendement, à moins que M. Rodriguez n'ait pris l'article 21 . . .

M. Olivier: Je désire proposer un amendement à l'article 21.

M. Munro: Si je comprends bien, M. Fraser ne proposera pas d'autres amendement avant l'article 22.

The Chairman: Is Clause 7 agreed to?

M. Rodriguez: A l'article 7, durée maximum de travail . . .

M. Munro: Oui.

M. Rodriguez: . . . je remarque qu'il n'y a aucune disposition relative aux heures supplémentaires travaillées au-delà du nombre maximum d'heures de travail.

M. Munro: Non. C'est vrai pour l'amendement actuel, mais dans la loi originelle, tout ça est très clair. Peut-être pourriez-vous aller voir dans l'article pertinent, mais toute la loi est fondée sur le principe qu'après 40 heures, les heures travaillées sont comptées en temps supplémentaire. Cet aspect est donc traité dans la loi. Si vous le voulez, monsieur Rodriguez, nous pouvons vous indiquer l'article en question.

M. Bouffard: En fait, tout ce qui change, c'est ce qui est souligné ici, c'est-à-dire l'article 30.(1) du bill. Cet amendement n'avait pour but que d'ajouter l'article 30.(1). Tout le reste est pareil, et cela se trouve déjà dans la loi.

M. Munro: Mais très certainement, on compte des heures supplémentaires pour le . . .

The Chairman: Is Clause 7 agreed to?

Madame Appolloni.

Mme Appolloni: Je voudrais une précision à propos de l'article 7.(2). Dans la note explicative on dit:

Cette modification découle de celle portée à l'alinéa 29.1(4)(b), tel que proposé à l'article 6 du bill.

Est-ce là l'un des articles que nous avons abrogés? Je présume que je demande maintenant un avis juridique.

Une voix: Que voilà une bonne question.

M. Munro: Ici, tenez:

Cette modification découle de celle apportée à l'alinéaaaa . . .

Je crois que M. Fraser aurait dû inclure cela. Je présume que (2) devrait être abrogé.

Monsieur le président, M. Fraser pourrait-il présenter une motion permettant de voter une fois de plus sur l'article 7.(2), qui découle de l'article 29.1 du bill, article maintenant abrogé?

Comme vous le verrez, les notes explicatives précisent que cette modification découle de l'article 29.1 du bill. Comprenez-vous? D'accord?

M. Fraser: Un instant. A la page 5?

M. Munro: A la page 5.

[Text]

The Chairman: Clause 7.(2).

Mr. Fraser: All right, I agree with that. I will make that motion, Mr. Chairman.

Le président: Donc, M. Fraser propose que le paragraphe 7(2) soit retiré. L'amendement de M. Fraser est-il adopté?

L'amendement est adopté.

L'article 7, tel qu'amendé, est adopté.

L'article 8. Durée maximum du travail.

Mr. Eberlee: Mr. Chairman, there is one little technical point there in Clause 8.

The Chairman: Clause 8?

Mr. Eberlee: "In a permit issued under subsection" it should be 29.1(1) now, following the amendment which we . . .

An hon. Member: It should be renumbered.

The Chairman: All right.

Mr. Eberlee: That should be subsection 29.1.

The Chairman: Is that agreed? Mr. Fraser?

Mr. Fraser: It is agreed.

L'Amendement est adopté.

L'article 8, tel qu'amendé, est adopté.

Les articles 9 à 19 sont adoptés.

L'article 20 c. 17 (2 *supp.*), art. 16

Le président: Nous retournons à l'étude de l'article 20 avec le consentement unanime.

Monsieur Ritchie.

• 1155

Mr. Ritchie: Mr. Chairman, on this Clause 20 on pregnancy, is there any limit on the time an employee must be with the company before she can be laid off? Can she take leave the next day after she is hired?

Mr. Eberlee: Mr. Chairman, what this does is simply protect the employee against dismissal solely because of pregnancy. This does not grant the employee any leave. The employee only becomes entitled to leave after having worked for 12 months for the employer, under an existing section of the Code. This simply says, employee comes, employee has been there for a month, employee is obviously pregnant, employer cannot fire the employee solely because of pregnancy.

Mr. Ritchie: We have had representations, as I understood them, that they thought it was a bit difficult to have an employee taken on for the first day and the second day take leave on account of pregnancy and be guaranteed her job.

Mr. Fraser: That is a misunderstanding.

Mr. Munro: Yes. In another part of the Code an employee does not get leave until she has had an attachment with the employer for 12 months.

[Translation]

Le président: Article 7.(2).

M. Fraser: C'est bien, je suis d'accord. Je vais proposer cette motion, monsieur le président.

The Chairman: Therefore, Mr. Fraser proposes that Clause 7(2) be removed. Is Mr. Fraser's amendment agreed to?

Amendment agreed to.

Clause 7, as amended, is agreed to.

Clause 8—Maximum hours of work.

M. Oberle: Monsieur le président, j'attire votre attention sur une petite technicalité à l'article 8.

Le président: L'article 8?

M. Eberlee: « . . . dans le permis délivré en application du paragraphe . . . » . . . maintenant, on devrait dire 29.1(1), à la suite de l'amendement que nous avons . . .

Une voix: On devrait renuméroter cela.

Le président: D'accord.

M. Eberlee: On devrait lire . . . paragraphe 29.1.

Le président: C'est entendu? Monsieur Fraser.

M. Fraser: D'accord.

Amendment carried.

Clause 8, as amended, agreed to.

Clauses 9 to 19 inclusive agreed to.

Clause 20 c. 17 (2nd Supplement), Section 161.

The Chairman: We will resume consideration of Clause 20 with unanimous consent.

Mr. Ritchie.

M. Ritchie: Monsieur le président, au sujet de cet article 20 sur la grossesse, y a-t-il une limite de temps pendant laquelle la personne a dû être employée par la compagnie avant qu'elle ne soit mise à pied? Peut-elle prendre congé le lendemain du jour où elle a été embauchée?

M. Eberlee: Monsieur le président, cette disposition protège simplement l'employée contre un congédiement pour la seule raison de grossesse. Elle n'accorde pas de congé à l'employée. L'employée ne peut prendre congé qu'après avoir travaillé pendant 12 mois pour l'employeur, selon l'article actuel du Code. Cette disposition dit simplement que l'employée a été embauchée, que l'employée est là depuis un mois, que de toute évidence elle est enceinte, et que l'employeur ne peut la mettre à pied pour la seule raison qu'elle est enceinte.

M. Ritchie: Si j'ai bien compris les témoignages, on nous a dit qu'il était un peu difficile d'embaucher une employée et que le lendemain, si elle prend congé pour raison de maternité, on lui garantisse son emploi.

M. Fraser: C'est un malentendu.

M. Munro: Oui. Dans une autre partie du Code, une employée ne peut obtenir de congé tant qu'elle n'a pas travaillé pour l'employeur pendant 12 mois.

[Texte]

Mr. Ritchie: Twelve months, I see. This is what I was not sure about.

Mr. Munro: So they do not get leave unless they have been there 12 months. All this says is that if you are pregnant you cannot be fired for that reason.

Mr. Ritchie: There is another thing. If you had quite a small company, the transportation people mentioned this, say with one female employee in a small despatch office, it could create problems. There is no redress, or there is no method under the Code to deal with unusual circumstances, is there?

Mr. Munro: Presumably the employee can ask for time off, obviously, because of pregnancy, and not get paid for it if she is with the employer for less than 12 months. So with the money he saves he can hire somebody else.

Mr. Ritchie: I was thinking of more than 12 months, though.

Mr. Munro: Oh, after 12 months?

Mr. Ritchie: Yes.

Mr. Munro: Oh, well, after 12 months she would be entitled to leave, and he would have an additional expense for that period.

The Chairman: Mrs. Appolloni.

Mrs. Appolloni: I am really getting rather tired of all this hassle that we are having over something for which Canada should be proud, and that is that Canadian women do produce babies. For goodness sakes, it is something we should thank them for and not chastise them for. May I point out, Mr. Minister—it might take you off the hook—that women do not, because of the biological development in their bodies, become obviously pregnant from one day to the other. It is a very gradual process. It takes over nine months.

Mr. Munro: . . . a biological argument.

Mrs. Appolloni: Let us pass this clause quickly, okay?

L'article 20 est adopté.

L'article 21 c. 17 (2e Supp.), art. 16.

Le président: Monsieur Olivier.

M. Olivier: Monsieur le président, je voudrais proposer un amendement à l'article 21, à la trentième ligne. Je propose que le Bill C-8 soit modifié; (a) en remplaçant les lignes 30 à 32 de la page 9 par ce qui suit:

a) définir, aux fins du paragraphe (1); et

(b) en remplaçant la ligne 34, à la page 9, par ce qui suit:

b) définir, aux fins du paragraphe (2).

Mr. Fraser: I am sorry, I do not understand that.

Mr. Olivier: I will ask Tom whether he could explain that.

The Chairman: Mr. Eberlee.

• 1200

Mr. Eberlee: The clause Mr. Olivier is asking the Committee to delete would remove from the Governor in Council the power to increase the number of days of bereavement leave and would, in essence, leave in the hands of Parliament the

[Traduction]

M. Ritchie: Douze mois, je vois. C'est là que je n'étais pas très sûr.

M. Munro: Il n'y a pas de congé tant qu'il n'y a pas eu d'emploi pendant 12 mois. Cette disposition stipule simplement que vous ne pouvez pas être congédié simplement parce que vous êtes enceinte.

M. Ritchie: C'est une autre chose. Si vous avez une petite entreprise, les représentants des transporteurs nous en ont parlé, avec disons une employée responsable du petit bureau des expéditions, cela peut créer des problèmes. Rien dans le Code n'est prévu pour les cas inhabituels, n'est-ce pas?

M. Munro: De toute évidence, je suppose que l'employée peut demander pour des raisons de grossesse des congés sans solde si elle travaille pour un employeur depuis moins de 12 mois. Avec l'argent qu'il épargne ainsi, il peut embaucher quelqu'un d'autre.

M. Ritchie: Je pensais plutôt à celle employée depuis plus de 12 mois.

M. Munro: Oh, après 12 mois?

M. Ritchie: Oui.

M. Munro: Après 12 mois, elle a le droit de prendre congé, et l'employeur encourt une dépense supplémentaire pendant cette période.

Le président: Madame Appolloni.

Mme Appolloni: Je commence vraiment à être fatiguée de tout ce bruit qu'on fait au sujet de quelque chose dont le Canada devrait être fier, à savoir que les Canadiennes font des bébés. Grands dieux, nous devrions les en remercier et non pas les punir. Je me permettrai de dire, monsieur le ministre—et cela vous rendra peut-être service—que les femmes, à cause de la croissance biologique dans leur corps, ne deviennent pas de toute évidence enceintes d'un jour à l'autre. Ce processus est progressif. Cela prend plus de 9 mois.

M. Munro: Argument biologique!

Mme Appolloni: Adoptons cet article rapidement, d'accord?

Clause 20 agreed to.

Clause 21 c. 17 (2nd Supplement), Section 16.

The Chairman: Mr. Olivier.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, I would like to move an amendment to line 35 of Clause 21. I move that Bill C-8 be amended; (a) by replacing lines 35 to 36 by the following:

a) defining, for the purposes of Subsection (1); and

(b) by replacing on page 9 line 41 by the following:

b) defining, for the purposes of Subsection (2).

Mr. Fraser: Je m'excuse, je ne comprends pas.

M. Olivier: Je demanderais à Tom s'il peut donner des explications.

Le président: Monsieur Eberlee.

M. Eberlee: L'article dont M. Olivier demande au comité la suppression retirerait au gouverneur en conseil le pouvoir d'accroître le nombre de jours de congés de décès et confierait, en essence au Parlement, la détermination de combien de jours de congés de décès doivent être accordés.

[Text]

determination of how many days of bereavement leave are to be granted.

I believe that, too, was the subject of some representation before this Committee.

Le président: L'amendement de l'article 21 proposé par M. Olivier se lit comme suit:

Mr. Rodriguez: Go ahead, read what he has.

Le président: Je propose que l'article 21 du Bill C-8 soit modifié: a) en remplaçant les lignes 30 à 32, page 9, par ce qui suit:

a) définir, aux fins du paragraphe (1)

et b) en remplaçant la ligne 34, page 9, par ce qui suit:

b) définir, aux fins du paragraphe (2)

Mr. Eberlee: On the French motion the numbering is different from the English motion.

Mr. Rodriguez: I would be more concerned about the reasoning behind the need for it. Mr. Chairman, I see some illogic in this. First, on the averaging question: you took out of the Minister's hands and put into the hands of the Governor in Council the determination of the hours of work in certain sections. Now you are going to take it out of the Governor in Council's hands and put it into Parliament's hands. I think that is a very surreptitious way of not getting any changes at all with respect to the number of days for compassionate leave.

I am not in agreement with that sort of principle having Parliament deal with nitty-gritty things that can be done by regulation.

Mr. Munro: As far as the government is concerned, it was an endeavour to meet the objection that we are putting too much power in the hands of the Minister by allowing him to increase it, that if Parliament wanted more than the three days we are providing here, they would say so. That is the reasoning. If we are not pleasing anybody around this Committee by doing it, I am not going to go home in a snit if it does not pass. That was to meet some of the representations that Parliament should make this decision rather than the Minister. That is the explanation. It is as simple as that.

Mr. Rodriguez: I see a problem with that. If there is a need to improve the number of days for bereavement, surely you are not going to bring in a bill just to amend bereavement leave and have Parliament go through it. You would wait until you were going to make several amendments to the Code again.

Mr. Munro: Quite so.

Mr. Rodriguez: And with the record of amendments to the Code, they come when? Every 15 years?

Mr. Munro: I am not making a big point of it, Mr. Rodriguez. I am just saying that, in the averaging, we injected flexibility; where all the individual circumstances would permit—with parties making representation, presumably—we want flexibility.

Here it is adjusting the numbers of rights we are giving workers that we have never given before. The opinion was expressed in various briefs that this should be a function of

[Translation]

Je crois que cela a également fait l'objet de certains témoignages devant ce comité.

The Chairman: The amendment to Clause 21 moved by Mr. Olivier reads as follows:

M. Rodriguez: Allez-y, lisez.

The Chairman: I move that Clause 21 of Bill C-8 be amended: a) by replacing lines 35 to 37, page 9, by the following:

a) defining, for the purposes of subsection (1)

and b) by replacing line 41, page 9, by the following:

b) defining, for the purposes of subsection (2).

M. Eberlee: Dans la version française, le numéro des lignes est différent de celui de la version anglaise.

M. Rodriguez: Ce qui m'intéresse plus, c'est le raisonnement justifiant cet amendement. Monsieur le président, cela me semble un peu illogique. Tout d'abord pour ce qui est de la moyenne, vous avez retiré ce calcul au ministre et avez confié au gouverneur en conseil la détermination des heures de travail dans certains articles. Maintenant vous la retirez au gouverneur en conseil pour la confier au Parlement. Je pense que c'est une manière détournée pour ne pas apporter du tout de modification au nombre de jours pour congés de décès.

Je ne suis pas d'accord avec ce genre de principe qui confie au Parlement de résoudre des questions qui peuvent l'être par voie de règlement.

M. Munro: En ce qui concerne le gouvernement, nous l'avons fait pour répondre aux critiques nous accusant de conférer trop de pouvoir au ministre en lui permettant de l'accroître, et que si le Parlement voulait plus des trois jours prévus ici, il le dirait. Voilà le raisonnement. Si ce faisant, cela ne satisfait pas tous les membres de ce comité, je n'entrerais pas chez moi plein de colère si cet amendement n'est pas adopté. Nous voulions simplement satisfaire ceux qui préféreraient que ce soit le Parlement qui prenne cette décision plutôt que le ministre. C'est toute l'explication. C'est aussi simple que cela.

M. Rodriguez: J'y vois un problème. S'il s'avère nécessaire d'augmenter le nombre de jours de congés de décès, vous n'allez tout de même pas introduire un projet de loi simplement pour amender les congés de décès et le faire étudier par le Parlement. Vous attendriez jusqu'à ce que vous ayez plusieurs amendements à apporter de nouveau au Code.

M. Munro: C'est certain.

M. Rodriguez: Et les choses étant ce qu'elles sont, ces amendements sont apportés quand? Tous les 15 ans?

M. Munro: Je n'en fais pas une affaire d'État, monsieur Rodriguez. Je dis simplement que dans le calcul de la moyenne, nous laisserons place à une certaine latitude; là où les circonstances particulières le permettent—avec représentation des parties, je suppose—nous voulons une certaine souplesse.

Il s'agit ici de l'ajustement du nombre de droits donnés aux travailleurs, droits que nous n'avions jamais donnés auparavant. Différents mémoires ont exprimé l'opinion que cette

[Texte]

Parliament. It is up to the Committee to do with it as they want; there is nothing more I can add, other than that it was to meet that type of observation.

Mr. Rodriguez: I think we would have more flexibility, Mr. Chairman, having orders in council. I give an example: if a collective of workers came to the Minister and made representations in respect of the number of days with pay for bereavement, it would seem to me that it would be a much more flexible situation where it could be changed very quickly to meet those situations.

The Chairman: Mr. Fraser.

Mr. Fraser: I just want to say that I entirely agree with you, there have been a number of representations made. Keeping in mind that we have had evidence again—and I repeat—poles apart at times in the submissions that have been made, some effort has to be made to take into consideration the views of both sides. That is really what the Minister is doing. We support the Minister.

Mr. Munro: Precisely. If I could just add one qualifying word. There has been some suggestion that we are very inflexible on this and it is in an endeavour to win the widest possible support across all parties that we are trying to meet some of the valid objections . . .

• 1205

In order that we can obtain the wide support that is necessary and to meet these criticisms that we are not listening to any representation being made before the Committee and that we are going ahead with our original intent without being flexible enough to meet some of the observations made. So as far as I am concerned, each member of the Committee can vote according to his own opinion with respect to this. But there is nothing more to be said in terms of arguments.

Le président: Monsieur Olivier.

M. Olivier: Monsieur le président, par cet amendement nous voulions démontrer que nous sommes toujours prêts à écouter les gens qui viennent témoigner devant les comités. C'est à la suite de certaines remarques qu'un amendement a été proposé. Si les partis sont d'accord, je suis prêt à retirer l'amendement. Je ne sais pas si mon collègue de l'Opposition officielle est d'accord avec moi; s'il est d'accord avec moi, je vais retirer l'amendement et il n'y aura pas de problème.

Some hon. Members: There is agreement.

M. Olivier: Alors, je retire mon amendement, monsieur le président.

Mr. Fraser: There is not agreement to withdraw. It is agreement for your amendment without any additional opposition.

The Chairman: Mr. Korchinski.

Mr. Korchinski: I would just like to comment that Mr. Rodriguez seems to think he is the only one here who is humane, or at least he tries to leave that impression. I want to say that I am sure the Minister and every manager, under circumstances that might demand a certain amount of leeway, would be as humane as anybody on this Committee. There

[Traduction]

fonction devrait revenir au Parlement. Le comité fera ce qu'il veut; je n'ai rien d'autre à ajouter, si ce n'est que nous l'avons fait dans le but de satisfaire ce genre de remarques.

M. Rodriguez: Monsieur le président, je pense que nous aurions plus de souplesse avec des décrets en conseil. Je vais vous donner un exemple: si un groupe de travailleurs vient voir le ministre et lui soumet une pétition concernant le nombre de jours de congés de décès avec solde, il me semble que cette situation laisse plus de latitude permettant des modifications plus rapides.

Le président: Monsieur Fraser.

M. Fraser: Je veux simplement dire que je suis tout à fait d'accord avec vous, un certain nombre de représentations ont été faites. Compte tenu du fait, une fois de plus, que les mémoires présentés étaient parfois totalement opposés, il nous faut nous efforcer de satisfaire les deux camps. A la vérité, c'est ce que le ministre fait. Nous appuyons le ministre.

M. Munro: Précisément. J'aimerais avec votre permission ajouter une précision. D'aucuns ont suggéré que nous faisons preuve de trop de rigidité à cet égard et c'est pour gagner le soutien le plus large possible de toutes les parties concernées que nous essayons de répondre à certaines de ces objections qui sont valables.

Pour obtenir un soutien indispensable et pour faire face à ces critiques selon lesquelles nous ne tenons aucun compte des observations faites devant le Comité et poursuivons dans la voie que nous nous étions tracée sans nous en laisser dévier, . . . personnellement, je pense que chaque membre du Comité peut voter selon sa propre opinion. Mais ce sont les seuls arguments que j'aie à vous donner.

The Chairman: Mr. Olivier.

M. Olivier: Mr. Chairman, with this amendment, we merely wanted to prove that we are always ready to listen to our witnesses before the Committee. Remarks have been made and this is why the amendment was proposed. If the parties agree, I am ready to withdraw this amendment. I do not know whether my colleague of the official Opposition agrees but, if so, I shall withdraw the amendment and there will be no problem.

Des voix: Nous sommes d'accord.

Mr. Olivier: Then, I withdraw my amendment, Mr. Chairman.

M. Fraser: Nous ne sommes pas d'accord pour que vous le retiriez; nous sommes d'accord pour accepter votre amendement sans plus d'opposition.

Le président: Monsieur Korchinski.

M. Korchinski: Je veux seulement dire que M. Rodriguez semble penser qu'il est le seul ici à faire preuve de sentiments humanitaires, c'est du moins l'impression qu'il essaie de donner. Pour ma part, je suis certain que le ministre et tous les responsables qui seront appelés à le faire dans des circonstances exigeant une certaine marge, auront autant d'humanité

[Text]

would be ample provision for those kinds of conditions. I cannot see any need for extra glorification, as in this case.

Le président: L'amendement de M. Olivier est-il adopté?

L'amendement est adopté.

L'article 21 tel qu'amendé est adopté.

L'article 22 est-il adopté?

Une voix: Monsieur le président, il y a un amendement.

Le président: Monsieur Fraser.

On Clause 22

The Chairman: Mr. Fraser.

Mr. Fraser: Mr. Chairman, I understand there are a number of amendments to Clause 22 being proposed by the Minister or perhaps by Mr. Olivier. In the interest of treating this as tidily as possible, I would like to move an amendment to Clause 22 which has as its effect the deletion in their entirety of the provisions for Unjust Dismissal. I do that, Mr. Chairman, because the overwhelming weight of evidence we have heard at this Committee, both from the Canadian Labour Congress and from management's side, has been general disagreement with imposing these particular provisions—certainly at this time.

Now, I am not going to repeat all those arguments. I know the Minister has considered them. I do not necessarily expect the Minister to agree with me, but the amendment I would move would be that Bill C-8 be amended by deleting that part of Clause 22 entitled Division V.7, Unjust Dismissal, including the said words "Division V.7, Unjust Dismissal", and all the following words commencing with line on page 11 to and including line 3 on page 14.

Now I think, Mr. Minister, that amendment is quite clear. I do not think anybody should have any difficulty with it. It is not an attempt to change the provisions of the unjust dismissal amendments, it just withdraws them completely. It deletes that part of Clause 22. That is not the same as moving an amendment to delete the entire section.

The Chairman: Mr. Munro.

• 1210

Mr. Munro: Thank you, Mr. Chairman. I take it that the motion will be simply a vote for and against, rather than a motion to delete it, for consistency with your previous wording earlier on; is that right?

Mr. Fraser: Mr. Minister, I wonder if I could just . . .

An hon. Member: It is just part of the clause.

Mr. Munro: Oh, part of the clause. I am sorry.

Mr. Fraser: Yes it is just part of the clause.

Mr. Munro: Yes, yes. Okay.

Mr. Fraser: So I think that I could move to delete that part of the clause.

Mr. Munro: Well, if that is in order and I think it is, to move to delete . . .

The Chairman: It is in order, yes.

[Translation]

que n'importe lequel d'entre nous ici. Ce genre de condition sera amplement prévue. Il est inutile de continuer à se congratuler.

The Chairman: Is Mr. Olivier's amendment carried?

Amendment agreed to.

Clause 21 as amended agreed to.

Is Clause 22 carried?

An hon. Member: Mr. Chairman, there is an amendment.

The Chairman: Mr. Fraser.

Article 22.

Le président: Monsieur Fraser.

M. Fraser: Monsieur le président, le ministre et peut-être M. Olivier ont l'intention de proposer plusieurs amendements à l'article 22. Dans l'intérêt de la logique, je vais proposer un amendement à l'article 22 et cet amendement a pour effet de supprimer entièrement les dispositions relatives au congédiement injuste. En effet, monsieur le président, une immense majorité des témoignages que nous avons entendus de la part du Congrès du travail et de la part du patronat, nous ont prouvé qu'il existait une opposition généralisée à ces dispositions—en tous cas à l'heure actuelle.

Je n'ai pas l'intention de répéter tous ces arguments. Je sais que le ministre les a étudiés. Je ne m'attends pas forcément à ce que le ministre soit d'accord avec moi, mais je propose néanmoins que le Bill C-8 soit modifié en supprimant toute cette partie de l'article 22 qui est intitulée: «Division V.7, Congédiement injuste», y compris ce titre et tout ce qui suit de la ligne 1 page 11 à la ligne 3 page 14.

Maintenant, monsieur le ministre, cet amendement me semble tout à fait clair. Je ne sais si certains auront du mal à le comprendre. Il ne s'agit pas de modifier les dispositions relatives au congédiement injuste, il s'agit de les supprimer entièrement. Cette partie de l'article 22 est supprimée. Ce n'est donc pas un amendement destiné à supprimer la totalité de l'article.

Le président: Monsieur Munro.

M. Munro: Merci, monsieur le président. Si je comprends bien, la motion vise à voter pour ou contre plutôt qu'à supprimer l'article, n'est-ce pas?

M. Fraser: Monsieur le ministre, j'aimerais . . .

Une voix: Il ne s'agit que d'une partie de cet article.

M. Munro: Excusez-moi, il s'agit de supprimer une partie de l'article.

M. Fraser: C'est cela.

M. Munro: Très bien.

M. Fraser: Je propose donc de supprimer cette partie de l'article.

M. Munro: Si cela est conforme au règlement et je pense que ce l'est, proposer de supprimer . . .

Le président: C'est conforme au règlement.

[Texte]

Mr. Munro: ... it would seriously impair the major thrust of the entire bill. We have had numerous complaints and we have tried to be sympathetic with the viewpoint expressed but we have come to the conclusion that it would impair a Minister of Labour's ability to act constructively about many of the complaints of the unorganized worker with respect to arbitrary action regarding dismissal. It was our hope that a lot of these workers would have been organized by this time. The fact of the matter is that with the nature of the country, it is going to be a long time before they are. I think that this would deny the workers a protection that they need—and we have found an incapacity to deal with their complaints which they send to the Minister of Labour. So quite frankly, I would hope that this motion could be defeated.

The Chairman: Mrs. Appolloni.

Mr. Appolloni: Thank you, Mr. Chairman.

If I understand it correctly, if we were to agree with Mr. Fraser's amendment, the unorganized worker particularly, would have no protection at all against unjust dismissal. He would have to go through the courts, which may be extremely costly even if he knows how to do it. Therefore, I would hope that my colleagues would not accept that amendment. It is the only protection they have.

But may I raise another question on the same clause, Mr. Chairman and that is: in proposed subsection (2), the definition of a qualified medical practitioner, it reads:

... a person entitled to engage in the practice of medicine under the laws of a province.

and, Mr. Minister, I want to be very, very careful that those words means what I want them to mean. Many of my constituents, for instance, unfortunately get ill in a country other than Canada; Therefore, the medical certificate they have would be from a doctor who is not necessarily licensed to practice medicine in a Canadian province but he or she is licensed to practice medicine in some other country. Not being a lawyer, I would like to know whether the wording of this particular proposed subsection precluded medical certificates from doctors who do not practice in Canada?

Mr. Munro: Dr. Ritchie, maybe you can answer that.

The Chairman: Dr. Ritchie.

Mr. Ritchie: Well, I would accept them. Might your people be in New York State? I think medical is pretty standard over this continent anyway and certainly ...

Mrs. Appolloni: I am not worried about the word "province". From a legal point of view, would this cover it or not?

Mr. Fraser: On a point of order, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Fraser.

Mr. Fraser: The point that Mrs. Appolloni is making is a completely valid point and ought to be discussed, but I wonder if it ought not to be discussed until we can decide whether the Committee agrees or does not agree with my amendment. I think it would be tidier, and then we could come back to that.

[Traduction]

M. Munro: ... cela ferait une entorse à l'esprit du bill. Nous avons été saisis de plusieurs plaintes et nous avons essayé de tenir compte des opinions exprimées. Il n'en demeure pas moins qu'on est forcé de constater que le ministre du Travail ne pourrait pas agir dans l'intérêt de beaucoup de travailleurs non syndiqués qui seraient frappés de congédiement injuste. Nous espérons que beaucoup de ces travailleurs seraient syndiqués dès maintenant. Étant donné la situation qui existe au pays, ce ne sera pas fait de sitôt. Je pense que ce faisant les travailleurs se verraient refuser la protection dont ils ont grand besoin et nous avons constaté qu'il nous est impossible de répondre aux plaintes qu'ils envoient au ministre du travail. J'espère donc que cette motion sera rejetée.

Le président: Madame Appolloni.

Mme Appolloni: Je vous remercie, monsieur le président.

Si je ne m'abuse, si l'amendement de M. Fraser est adopté, les travailleurs non syndiqués en particulier, n'auraient pas de protection contre un renvoi injuste. Ils devraient donc s'adresser aux tribunaux, ce qui est très onéreux même si l'on sait comment s'y prendre. En conséquence, j'espère que mes collègues rejeteront cet amendement. C'est la seule protection possible pour les travailleurs non syndiqués.

J'aimerais au sujet du même article soulever un autre point. Il s'agit de l'alinéa (2) qui contient la définition de «médecin qualifié». Je cite:

... la personne qui, en vertu des lois d'une province, a le droit d'exercer la médecine.

Monsieur le ministre, j'aimerais m'assurer de la signification de ce libellé. Beaucoup de mes administrés par exemple tombent malades ailleurs qu'au Canada. En conséquence, le certificat médical qu'ils obtiennent d'un médecin n'est pas nécessairement d'un médecin autorisé à exercer la médecine dans une province canadienne. Il s'agit cependant d'un médecin qualifié dans un autre pays. Je ne suis pas avocat et j'aimerais savoir si le libellé du paragraphe proposé permet de reconnaître les certificats délivrés par des médecins qui n'exercent pas au Canada?

M. Munro: Monsieur Ritchie, pouvez-vous répondre à cette question?

Le président: Monsieur Ritchie.

M. Ritchie: Quant à moi, je reconnaitrais ces certificats. Si ces gens se trouvent dans l'État de New-York, la médecine de là-bas est à peu près la même qu'ici ...

Mme Appolloni: Ce n'est pas l'utilisation du mot «province» qui m'inquiète. J'aimerais savoir si du point de vue juridique, ce libellé tient compte de ce genre de situation?

M. Fraser: J'invoque le Règlement, monsieur le président.

Le président: Monsieur Fraser.

M. Fraser: Le point que vient de soulever M^{me} Appolloni est tout à fait valable et nous devrions en discuter, mais je me demande si nous ne devrions pas attendre de voir si les membres du comité adoptent mon amendement. Je pense que cela rendrait les choses plus claires.

[Text]

Le président: Il n'y a pas d'autre discussion sur l'amendement de M. Fraser?

L'amendement est rejeté.

M. Olivier: Monsieur le président, je vais essayer d'aller assez lentement parce que c'est très technique.

Le président: Monsieur Olivier, un instant. Est-ce que les interprètes ont actuellement les copies des amendements pour faciliter leur travail?

M. Olivier: Je n'ai pas reçu la réponse de l'interprète.

Le président: Proposez-le, de toute façon.

M. Olivier: Monsieur le président, je propose que l'article 22 du Bill C-8 soit modifié a) en remplaçant les lignes 8 à 11, page 11, par ce qui suit:

"lective";

b) en remplaçant les lignes 14 à 16, page 13, par ce qui suit:

congediée;

b) de réintégrer la personne dans son emploi; et

• 1215

Le président: Un instant, monsieur Olivier.

Mr. Rodriguez: Mr. Chairman, on a point of order.

Look, the department knew it was going to move these amendments. I find this damn confusing, as it is, not having this thing in writing. It has been my practice in committee when the government is bringing in their amendments to a bill that they get the damn things before us.

Mr. Olivier: You do not have them?

Mr. Rodriguez: No, we do have them.

Mr. Olivier: Why did you not ask me? I will give them to you.

An hon. Member: I think they are being distributed now.

Mr. Rodriguez: One would think you would distribute them, for God's sake.

Mr. Munro: They are in the process, Mr. Chairman, of being distributed. We will give a full explanation as soon as you all have them. I thought they were in front of you by now. They are coming around now.

Mr. Olivier: I am sorry, Mr. Rodriguez.

Mr. Rodriguez: That is all right.

Le président: Monsieur Olivier, si vous voulez bien reprendre votre amendement au complet.

M. Olivier: Monsieur le président, je voudrais que l'article 22 du Bill C-8 soit modifié comme suit: a) en remplaçant les lignes 8 à 11, à la page 11, par ce qui suit:

... lective

Le président: Monsieur Olivier, peut-être pourrions-nous discuter d'abord du paragraphe a) pour plus de clarté.

M. Olivier: Oui, ça me va.

Le président: L'amendement de M. Olivier se lit donc comme suit:

[Translation]

The Chairman: Is there any discussion on Mr. Fraser's amendment?

Amendment negated.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, I will try to go slowly since it is very technical.

The Chairman: Mr. Olivier, one moment, please. Were the interpreters provided with copies of the amendments so that their work is facilitated?

Mr. Olivier: I have not received the interpreters' answer yet.

The Chairman: Put your amendment, anyways.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, I move that Clause 22 of Bill C-8 be amended by (a) by striking out lines 8 to 11 on page 11 thereof and substituted the following therefor:

"ment"

(b) by striking out lines 15 and 16 on page 13 thereof and substituting the following therefor:

"paid by the employer to the person;

(b) reinstate the person in his employ; and

The Chairman: Just a moment, Mr. Olivier.

M. Rodriguez: Monsieur le président, j'invoque le Règlement.

Le ministère savait très bien qu'il allait proposer ces amendements. C'est très embrouillé ici. Nous n'avons pas reçu les amendements par écrit et d'habitude le gouvernement s'assure que nous en recevons le texte écrit d'avance.

M. Olivier: Ne les avez-vous pas reçus?

M. Rodriguez: Non.

M. Olivier: Pourquoi ne vous êtes-vous pas adressé à moi? Je vous les aurais donnés.

Une voix: Je pense qu'on est en train de les distribuer.

M. Rodriguez: Mais pourquoi ne pas l'avoir fait avant.

M. Munro: On les distribue maintenant. Dès que vous en aurez tous reçu un exemplaire, je m'expliquerai. Je pensais que vous les aviez déjà reçus, vous les recevez à l'instant.

M. Olivier: Excusez-moi, monsieur Rodriguez.

M. Rodriguez: cela ne fait rien.

The Chairman: Mr. Olivier, would you like to start all over again?

Mr. Olivier: Mr. Chairman, I move that Clause 22 of Bill C-8 be amended (a) by striking out lines 8 to 11 on page 11 thereof and substituting the following therefor:

ment

The Chairman: Mr. Olivier, perhaps we could discuss this first paragraph (a) so we do not get confused.

Mr. Olivier: It is fine with me.

The Chairman: The amendment moved by Mr. Olivier is the following:

[Texte]

L'article 22 du Bill C-8 est modifié

a) en remplaçant les lignes 8 à 11, page 11 par ce qui suit:

«lective.»

L'amendement de M. Olivier est-il adopté?

Some hon. Members: Carried.

The Chairman: Mr. Rodriguez.

Mr. Rodriguez: I want to know what the purpose is.

Mr. Eberlee: Mr. Chairman, the existing wording of the bill exclude persons who are covered by a collective agreement, and also excludes persons who are the subject of a certification application before the Canada Labour Relations Board from the coverage of the unjust dismissal provision.

The proposal here would simply exclude those who are the subject of a collective agreement on the basis that those who are covered by a certification application are still—if I may use the words—in danger of being dismissed unjustly.

This would make sure that the coverage applies in all cases where a collective agreement does not operate.

The Chairman: Mr. Ritchie.

Mr. Ritchie: I would want to ask a question or two on proposed section 61.4(1). Is this the place to ask it or do you want to leave it?

Le président: L'amendement de M. Olivier est-il adopté?

Some hon. Members: Carried.

Mr. Fraser: Hold it. I agree with that, but Dr. Ritchie has an enquiry here.

The Chairman: Dr. Ritchie.

Mr. Ritchie: It is just on the duty of the employee if he has to report to the employer that he is ill. Has he any obligation during the 12 weeks he may be away from the job to report to an employer that he is ill? Is there a possibility that an employee in the worst circumstances could return in 11 weeks and take another 12 weeks leave and continue this indefinitely? I see no obligation for him to report that he is ill. This was something that was brought up by people who made representations. Is this a change from past experience?

Mr. Eberlee: I wonder, Mr. Chairman, whether Mr. Clarke, the Director of Conditions of Work Branch could deal with Mr. Ritchie's question.

Mr. R. D. Clarke (Director, Conditions of Work Branch, Department of Labour): Mr. Ritchie, if I understand your question correctly, you are asking whether there will still be an obligation on the employee to notify his employer that he is, indeed, ill. The answer to that is, of course. Without that he would be absent without leave, without permission, and would under any circumstances be dismissable.

Mr. Ritchie: Is he under any obligation or can the employer ask that he get some medical certificate or anything up to the 12 weeks? Is he just entitled to say that he is ill.

[Traduction]

that Clause 22 of Bill C-8 be amended

(a) by striking out lines 8 to 11 on page 11 thereof and substituting the following therefor:

«ment»

Is Mr. Olivier's amendment carried?

Des voix: Adopté.

Le président: Monsieur Rodriguez.

M. Rodriguez: J'aimerais savoir de quoi il retourne.

M. Eberlee: Monsieur le président, le libellé actuel du projet de loi exclut les personnes qui travaillent en vertu d'une convention collective et les personnes qui attendent l'approbation d'une demande d'accréditation par le Conseil canadien des relations de travail de l'application des dispositions sur le congédiement injuste.

La proposition d'amendement vise à exclure seulement les gens qui travaillent en vertu d'une convention collective puisque ceux qui attendent l'approbation d'une demande d'accréditation sont les seuls à être sujets à un congédiement injuste.

Nous voulons nous assurer que les dispositions du bill s'appliquent dans tous les cas où il n'y a pas de convention collective.

Le président: Monsieur Ritchie.

M. Ritchie: J'aimerais poser une question ou deux sur l'alinéa 61.4(1) proposé. Est-ce que je peux le faire maintenant ou dois-je attendre?

The Chairman: Is Mr. Olivier's amendment carried?

Des voix: Adopté.

M. Fraser: Un instant. Je n'ai rien à redire mais M. Ritchie veut poser une question.

Le président: Monsieur Ritchie.

M. Ritchie: Il s'agit de la responsabilité de l'employé qui doit aviser son employeur s'il est malade. Doit-il au cours des douze semaines d'absence pour cause de maladie contacter son employeur et l'aviser qu'il est malade? Est-il possible qu'un employé dans un cas extrême puisse retourner après 11 semaines pour s'absenter de nouveau pendant 12 semaines et répéter le même scénario indéfiniment? Rien ici ne le force à aviser son employeur qu'il est malade. Ce point a été soulevé par certains de nos témoins. Ces nouvelles dispositions vont-elles modifier quelque chose?

M. Eberlee: Je me demande, monsieur le président, si M. Clarke, directeur chargé des conditions de travail, pourrait répondre à la question de M. Ritchie.

M. R. D. Clarke (Directeur, conditions de travail, ministère du Travail): Monsieur Ritchie, si j'ai bien compris votre question, vous demandez si l'employé sera encore obligé d'avertir son employeur qu'il est malade. La réponse est bien sûre oui, sans quoi il serait absent sans permission, et pourrait dans tous les cas être congédié.

M. Ritchie: Est-il obligé ou l'employeur peut-il lui demander de fournir un certificat médical ou autre document du genre jusqu'à concurrence de 12 semaines? Peut-il simplement dire qu'il est malade?

[Text]

Mr. Clarke: The way in which the amendment has been drafted is to leave it to employer's discretion when he asks for a medical certificate.

What it provides is that the employee has 15 days within which to provide it. We have tied it, particularly, with the return to employment, because that is the normal circumstance in which you ask for your employee's proof of being ill.

Mr. Ritchie: An employer could ask for a medical certificate before the 12 weeks are up. Is that right?

Mr. Clarke: As I personally read the bill, yes.

Mr. Ritchie: He does have that right.

If an employee took what might be considered undue lenience in this clause is there any reference or any person that might adjudicate the rights and wrongs of employer and employee?

Mr. Clarke: There are, I suppose, two or three ways this could come about. If it should happen that an employee did have to make extensive use of this clause, and the employer on this basis felt that the employee was abusing the provision, then in all likelihood he would in some way discipline the employee. The only way that it would become the subject of any action is if he dismissed the employee and the employee complained to the Department. There is certainly no way that we would react unreasonably. If an employee is absent from work due to chronic illness, that is certainly still a means for which you can dismiss an employee because the employee is not available to you. So I do not think in any way this provision in the Code will interfere with that.

The Chairman: Dr. Ritchie.

Mr. Ritchie: With regard to qualified medical practitioners, chiropractors, I think, in all provinces, are considered as one health discipline. I know under medical health plans, they have their rights guaranteed by provincial law, and so on. I was wondering whether they are included in the definition of a qualified medical practitioner. Certainly, many people who might get strains and that type of thing from manual labour do use chiropractors and do not go near a medical doctor. I just wonder whether that might be a point for clarification.

Amendment agreed to.

Le président: Le paragraphe a) de l'amendement du gouvernement proposé par M. Oliver est donc adopté.

Mr. Korchinski: I just have a question with regard to pregnancy because of the fact that it simply states that there is a 12-week period here. Is that a limitation?

The Chairman: Mr. Korchinski is out of order.

Mr. Korchinski: No. Just because of the absence of . . .

Le président: Monsieur Olivier, le paragraphe a) de l'amendement est adopté.

[Translation]

M. Clarke: D'après le libellé de l'amendement, c'est à l'employeur qu'il incombe de décider quand il demandera un certificat médical.

La disposition stipule simplement que l'employé a 15 jours pour fournir le document demandé. Nous avons dit que ce devrait être au moment du retour au travail, car c'est ordinairement le moment où l'on demande à l'employé de donner une preuve de sa maladie.

M. Ritchie: Un employeur pourrait demander un certificat médical avant la fin de la période de 12 semaines. Est-ce exact?

M. Clarke: C'est ainsi que j'ai compris le projet de loi, en effet.

M. Ritchie: Il a ce droit.

Si un employé semblait abuser de cet article, existe-t-il un arbitre ou toute autre personne qui pourrait départager les torts, c'est-à-dire déterminer si c'est l'employeur ou l'employé qui a raison?

M. Clarke: Je suppose qu'une telle situation pourrait survenir de deux ou trois manières. S'il arrive qu'un employé use trop de cet article et que l'employeur juge qu'il abuse de la disposition qu'il contient, il pourrait certainement prendre des mesures disciplinaires contre l'employé en question. Nous n'aurions nous-mêmes des mesures à prendre que si l'employeur congédie l'employé et que celui-ci vienne se plaindre auprès du ministère. Nous réagirions certainement d'une manière raisonnable. Si un employé s'absente de son travail à cause d'une maladie chronique, c'est certainement un motif de congédiement, car l'employé n'est plus à la disposition de l'employeur. Je ne pense donc pas que cette disposition du code puisse constituer une entrave.

Le président: M. Ritchie.

M. Ritchie: En ce qui concerne les médecins qualifiés, je crois que dans toutes les provinces, la chiropratie est considérée comme une discipline médicale. Je sais qu'aux termes des régimes d'assurance-santé, la loi provinciale garantit des droits aux chiropracteurs et ainsi de suite. Je me demandais s'ils sont inclus dans la définition d'un médecin qualifié. Il est certain que bien des gens qui se donnent un tour de reins ou tout autre genre de douleurs musculaires à la suite de travaux manuels vont voir un chiropracteur au lieu d'un médecin. Je me demande si l'on ne pourrait pas clarifier cette question.

L'amendement est adopté.

The Chairman: Subclause (a) in the government amendment moved by Mr. Olivier is therefore agreed to.

M. Korchinski: J'aurais une question à poser au sujet du congé de maternité, car il est simplement stipulé qu'il s'agit d'une période de 12 semaines. Est-ce une limite?

Le président: M. Korchinski dévie de la question.

M. Korchinski: Non, car simplement à cause de l'absence de . . .

The Chairman: Mr. Olivier, subclause (a) of the amendment has been agreed to.

[Texte]

M. Olivier: Oui. Monsieur le président, j'ai un autre amendement à présenter. Je voudrais toutefois que vous preniez une autre feuille pour respecter l'ordre chronologique.

Je propose un amendement à l'article 22 du bill, à la page 12. Je propose que le Bill C-8 soit modifié en remplaçant les lignes 24 et 25, à la page 12, par ce qui suit:

«la déclaration écrite donnant les motifs du congédiement qui fut remise conformément au paragraphe (4).

Mr. Eberlee: Mr. Chairman, some representations were made to the effect that would be unfair if all the material and all of the notes that the inspector had taken, which the Minister was aware of in making his decision to refer the matter to adjudication were passed on to the adjudicator.

• 1225

This proposal would simply confine the material given to the adjudicator to the statement of reasons for the dismissal which is required to be given to the employee under proposed subsection (4) of the bill and would protect the civil rights of the respondent in the case.

L'amendement est adopté.

M. Olivier: Monsieur le président, je propose que l'article 22 du Bill C-8 soit modifié b) en remplaçant les lignes 14 et 16, page 13, par ce qui suit:

«congediée;

b) de réintégrer la personne dans son emploi; et

c) de faire toute autre chose qu'il juge équitable d'ordonner afin de contrebalancer les effets du congédiement ou d'y remédier.»

L'amendement est adopté.

M. Olivier: Monsieur le président, je propose que l'article 22 du Bill C-8 soit modifié c) en ajoutant après la ligne 3, page 14, ce qui suit:

Application de l'article 45

«(15) L'article 45 s'applique aux fins de la présente Division.»

Mr. Fraser: Could we have the reason for that, Mr. Chairman?

The Chairman: mr. Eberlee.

Mr. Eberlee: Mr. Chairman, this was left out inadvertently in the drafting. Section 45 of the existing act ensures that if a business is sold or transferred, the protection of the employee continues. For example, the employee must have 12 months service. If a business is sold or transferred say at the end of his nine months of service he does not have to start another 12 months all over again. It is a successor provision which is standard vis-à-vis the other protections in Part III of the Code.

L'amendement est adopté.

[Traduction]

Mr. Olivier: Yes. I have another amendment to move, Mr. Chairman. However, I would like you to take another sheet in order to follow the chronological order.

I move an amendment to Clause 22 of the bill, page 12; I move that Bill C-8 be amended by striking out lines 27 to 29 on page 12 thereof and substituting therefor the following:

“to the adjudicator along with any written statement giving the reasons for the dismissal provided pursuant to subsection (4).”

M. Eberlee: Monsieur le président, on nous a fait remarquer qu'il serait injuste de remettre à l'arbitre tous les documents et toutes les notes prises par l'inspecteur et dont le ministre était au courant en prenant sa décision de renvoyer l'affaire à l'arbitrage.

En vertu de cette proposition, les renseignements communiqués à l'arbitre de griefs se limiteraient aux raisons justifiant le congédiement, raisons qui doivent être communiquées à l'employeur en vertu du paragraphe (4) du projet de loi, protégeant ainsi les droits civils du défendeur dans cette affaire.

Amendment agreed to.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, I move that Clause 22 of Bill C-8 be amended (b) by striking out lines 15 and 16 on page 13 thereof and substituting the following therefor:

“paid by the employer to the person;

(b) reinstate the person in his employment; and

(c) order any other thing deemed equitable so the employer remedies or counteracts any consequence of the dismissal.”

Amendment agreed to.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, I propose that Clause 22 of Bill C-8 be amended (c) by adding after line 3 on page 14 thereof the following:

Application of Section 45

(15) Section 45 applies for the purpose of this Division”.

M. Fraser: Pourrions-nous connaître les raisons justifiant cet amendement, monsieur le président?

Le président: Monsieur Eberlee.

M. Eberlee: Monsieur le président, ces dispositions ont été oubliées par inadvertance lors de la rédaction. L'article 45 de la loi actuelle prévoit que si une entreprise est vendue ou transférée, la protection de l'employé est maintenue. Mais l'employé doit y travailler depuis au moins douze mois. Si une entreprise est vendue ou transférée, disons à la fin de son neuvième mois de travail, il n'a pas à recommencer sa période à zéro. Il s'agit d'une disposition de succession qui est normale, compte tenu des autres protections accordées à la partie III du Code.

Amendment agreed to.

[Text]

Le président: Si nous avons le consentement unanime, nous allons revenir un peu en arrière, à la page 10. M. Rodriguez a un amendement à proposer.

Monsieur Rodriguez.

Mr. Rodriguez: Yes, Mr. Chairman. I am proposing that on page 10 in Clause 22 . . .

M. Olivier: Nous donnons notre consentement unanime à M. Rodriguez.

Le président: Personne n'a parlé, monsieur Olivier.

M. Olivier: C'est que nous voudrions aider M. Rodriguez dans son travail.

Le président: J'ai plus peur quand Jacques Olivier parle que quand il ne parle pas.

Mr. Rodriguez: He is trying to get his government amendments.

I move, Mr. Chairman, that we amend Clause 22 by deleting lines 15 and 16 on page 10, and on line 17 changing (c) to (b).

Mr. Chairman, very often the illness may have been an accident related to the person's job and the rehabilitative period of time may very well exceed 12 weeks. There is no provision for that sort of protection. In effect the minute he exceeds 12 weeks, he could be let go.

I am arguing that we ought not to have that, but that the next subclause which I would like to renumber as (b) would put the onus on the employee to provide proper medical evidence that he was indeed being rehabilitated, and therefore he should still have his job intact.

The Chairman: Mr. Munro.

Mr. Munro: Mr. Rodriguez, the effect of your amendment as I understand it, subject to your correction, is that the 12-week provision would be taken out so that the employees would be protected for an indefinite period, provided they could substantiate the reasons for their illness.

• 1230

I see merit in it, there is no question about it, but I think you must understand why we put it in. It is a new protection that was not even in the Code before. So we are going down the right road and I believe if we change course now we would just invite further attack on the basis that we did not give sufficient notice of expanding this new right even further and it probably would be destructive in terms of getting the bill passed. So it is for those reasons. I think your amendment could be entertained at a subsequent time after we have had experience with this protection that has been given for the first time.

Mr. Rodriguez: Mr. Chairman, in response to that, I do not object, this party does not object. I looked to my colleagues on the right and I saw a few nodding heads in agreement with it. Surely, if you agree, then we have a consent.

[Translation]

The Chairman: If we have unanimous consent, we will come back a little bit, to page 10. Mr. Rodriguez wishes to propose an amendment.

Mr. Rodriguez.

M. Rodriguez: Oui, monsieur le président. Je propose qu'à la page 10, l'article 22 . . .

Mr. Olivier: Mr. Rodriguez has our unanimous consent.

The Chairman: No one has spoken, Mr. Olivier.

Mr. Olivier: But we would like to help Mr. Rodriguez in his work.

The Chairman: I am more afraid when Jacques Olivier speaks than when he does not.

M. Rodriguez: Il essaie de faire adopter les amendements de son gouvernement.

Monsieur le président, je propose que l'article 22 du bill soit modifié en radiant les lignes 13 et 14 de la page 10 et à la ligne 15, en changeant la lettre (c) pour la lettre (b).

Monsieur le président, il arrive très souvent que la maladie est occasionnée par un accident qui s'est produit pendant le travail et il est fort possible que la période de réadaptation dépasse douze semaines. La loi ne prévoit aucune protection dans ces cas. De fait, sitôt dépassée la période de douze semaines, le travailleur pourrait être licencié.

Je soutiens qu'une telle situation ne devrait pas exister et que dans l'alinéa suivant qui devrait porter la lettre (b), l'employé serait responsable de fournir une preuve médicale suffisante démontrant qu'il était en cours de réadaptation et que, conséquemment, il devrait pouvoir conserver son poste.

Le président: Monsieur Munro.

M. Munro: Monsieur Rodriguez, corrigez-moi si j'ai tort, mais je comprends que votre amendement a pour effet d'éliminer la période de douze semaines, de sorte que les employés seraient protégés pour une période indéfinie, à la condition qu'ils puissent prouver qu'ils étaient bien malades.

Il ne fait aucun doute que je trouve cette disposition souhaitable, mais je pense que vous devriez comprendre pourquoi nous l'avons présentée. Il s'agit d'une nouvelle protection qui ne se trouvait même pas dans le Code auparavant. Alors, nous sommes sur la bonne voie et je crois que si nous modifions nos orientations maintenant, nous nous exposerions à d'autres critiques, à savoir que nous n'aurions pas signifié assez longtemps d'avance notre intention de porter ce nouveau droit encore plus loin, et cela nuirait probablement à l'adoption du bill. Voilà nos raisons. A mon avis, votre amendement pourrait être étudié plus tard, quand nous aurons acquis une certaine expérience relativement à cette protection, qui est maintenant accordée pour la première fois.

M. Rodriguez: Monsieur le président, en réponse à cela, je ne m'oppose pas à cette mesure, et mon parti ne s'y oppose pas non plus. J'ai regardé mes collègues, à droite, et j'ai vu quelques hochements de tête, m'indiquant qu'ils étaient d'accord. Il est certain que si vous approuvez, alors, c'est entendu.

[Texte]

I am concerned. We are having a new phenomenon now in the workplace, namely alcoholism, which could very well go beyond 12 weeks of rehabilitation, and to provide some protection for the individual job, especially if he has been injured on the job and is in the recuperative process, there is no employer that I know who would think that was unreasonable. There may be some, but surely you will not get all the employers down your neck for that, and that is what you are concerned about.

Mr. Munro: I am concerned no more than that in this sense, that you know we have gone about for the last year trying to build a consensus behind the bill for a lot of the new rights that heretofore have not been applicable and invited representation to the Committee and to myself, to the government, on the bill, and where representations were antagonistic we have gone about trying to ameliorate the opposition to them by giving full explanations of why we think it is necessary.

Mr. Rodriguez: You mean you are trying to make a case for this?

Mr. Munro: Well, we have gone around to employers' associations of all kinds trying to explain the necessity for this and ameliorating the opposition in many cases, as well as unions, although I would not anticipate the unions would object to your amendment. The fact of the matter is that as a government we would be expanding a new right that we are now giving and have explained for an indefinite period and they would accuse us as a government—they would not accuse you—of misleading them on the basis of their representations, which might have been quite different had we included this provision rather than the one we had. It is for that reason that I feel it would be inappropriate now to expand the right.

Mr. Rodriguez: Mr. Chairman, I may have this all wrong but I was under the impression this is the Labour Code, not a corporation act, and therefore the Labour Code is to provide protection, especially for those workers which you have said time and again are unorganized.

Mr. Munro: Yes.

Mr. Rodriguez: The primary purpose of the Labour Code is to have something in law which provides protection for workers under federal jurisdiction and in particular for those who are unorganized, and it is not an unreasonable request that workers be not released at the whim and fancy just because they exceed 12 weeks. That is three months. Good God, in the general practice across this nation workers can go for a year on leave of absence and their jobs are protected. They are on private insurance plans, workmen's compensation programs, and they are away up to a year, sometimes two and three years, and their jobs are protected. We are not asking you to establish a precedent, we are not asking you to do something that is not recognized now in many provincial labour codes, which employers themselves have accepted. I know the major employers in my own community accept that.

[Traduction]

Je suis préoccupé. Nous connaissons maintenant un nouveau phénomène parmi les travailleurs, c'est l'alcoolisme; il est fort possible qu'une période supérieure à 12 semaines soit nécessaire pour la réadaptation, et je ne connais aucun employeur qui jugerait déraisonnable des mesures visant à protéger le travailleur, particulièrement s'il a été blessé en cours d'emploi et s'il est en récupération. Certains seront peut-être mécontents, mais il est assuré que tous ne vous en voudront pas pour cela, et c'est ce qui vous inquiète.

M. Munro: Je ne suis pas plus préoccupé qu'il ne faut, car vous savez qu'au cours de la dernière année, nous avons essayé d'établir un consensus à propos du bill et à propos d'un bon nombre de nouveaux droits qui, jusqu'à maintenant, n'étaient pas accordés; nous avons encouragé la présentation de mémoires au Comité, à mon ministère, au gouvernement, à propos du bill, et quand les représentations étaient contre le projet de loi, nous avons tenté de renforcer nos positions en expliquant en détail pourquoi nous croyons ces mesures nécessaires.

M. Rodriguez: Vous voulez dire que vous essayez de défendre ce projet de loi?

M. Munro: Eh bien, nous avons rendu visite à des associations d'employeurs de toutes sortes, en tentant de leur expliquer la nécessité de ces mesures et en améliorant l'opposition dans bien des cas; nous avons également rendu visite aux syndicats, quoiqu'il soit peu probable que les syndicats s'opposent à votre amendement. De fait, notre gouvernement donnerait plus d'ampleur à un nouveau droit qui est maintenant accordé et dont nous aurions expliqué la nature pendant assez longtemps; les sociétés nous accuseraient, à titre de gouvernements—elles ne vous accuseraient pas, vous,—de les avoir trompées à partir de leurs représentations, qui auraient peut-être été bien différentes, si nous avions inclus cette disposition plutôt que celle que nous avions précédemment. Pour ces raisons, je crois qu'il serait maintenant inopportun d'accorder plus d'ampleur à ce droit.

M. Rodriguez: Monsieur le président, j'ai peut-être très mal compris, mais j'avais l'impression que nous parlions ici du Code du travail, et non pas d'une loi de compagnie, et conséquemment, le Code du travail a pour raison d'être la protection des travailleurs, particulièrement de ceux qui ne sont pas syndiqués, comme vous l'avez dit maintes fois.

Munro: Oui.

M. Rodriguez: Le but premier du Code du travail est d'établir dans une loi des dispositions qui assurent une certaine protection aux travailleurs en vertu de la compétence fédérale, particulièrement pour ceux qui ne sont pas syndiqués; il n'est pas déraisonnable de demander que les travailleurs ne soient pas licenciés à la légère, simplement parce qu'ils ont besoin de plus de 12 semaines, c'est-à-dire trois mois. Bon sang! Généralement, dans ce pays, des travailleurs peuvent s'absenter pendant un an et leurs postes sont toujours protégés. Ils participent à des régimes privés d'assurance, à des programmes de compensation pour travailleurs, et ils partent pendant un an, parfois deux ou trois, et leurs emplois sont toujours protégés. Nous ne vous demandons pas d'établir un précédent, nous ne vous demandons pas de faire quelque chose qui n'est pas reconnu déjà par un bon nombre de codes du travail dans les

[Text]

Mr. Munro: You know, Mr. Rodriguez, you are sort of putting me in a position of no win. We come forward with a . . .

Mr. Rodriguez: Win with the workers.

Mr. Munro: Well, wait a minute, no win in terms of the workers. We have come forward with a new right to protect workers in this case, albeit with the limitation that is in it, which has never been there before. My understanding is that no provincial statutes—and that may very well include provincial statutes under NDP administrations throughout the provinces—provided any compensation laws that we are aware of at the federal level across Canada.

• 1235

As soon as we do it we are berated that it is not a greater right. So I have given you, really, the only explanation why we have the 12 weeks in now. It was on this basis that we invited representations and tried to argue the case for the establishment of this new right on these terms. That is the reason that we do not wish to breach faith now, and, again in the hopes of getting as widespread support for the bill as possible, we feel that we are obligated to contain ourselves within the provisions in the clause.

Mr. Fraser: Mr. Chairman, may I ask Mr. Rodriguez a question, Mr. Chairman?

How long would you see this extension continuing? To the end of the period of rehabilitation, and would the evidence of rehabilitation be a doctor's certificate or a Workmen's Compensation Board letter?

Mr. Rodriguez: That is right, yes.

Mr. Fraser: Mr. Chairman, I have a lot of sympathy with the Minister's comments. Yet from the past, from my own experience of workers, especially those injured on the job, who do have to take and it is necessary that they take a longer period of rehabilitation, especially, for instance, in British Columbia, through the services of the Workmen's Compensation Board, it does not seem to be altogether unreasonable that what Mr. Rodriguez is suggesting be given some pretty serious consideration. I am adamantly opposed to making a move that dramatically parts from the understandings that both industry and labour had prior to the bill's reaching us. But it seems to me that this is not altogether inconsistent with the intent of this.

Some people, of course, are not in agreement with the intent that the Minister puts forward in these provisions at all, but the provisions are going to pass in this Committee. That is the reality of it. It seems to me that it is not unreasonable to expand them a little bit to take into account the point Mr. Rodriguez has proposed. I just think there has to be some control over it. That is my concern.

Mr. Munro: Could I make this suggestion, Mr. Chairman? If the government members are agreeable, if there is a disposi-

[Translation]

provinces, et que les employeurs n'auraient pas déjà accepté. Je sais que les employeurs les plus importants dans ma propre circonscription acceptent ce fait.

M. Munro: Vous savez, monsieur Rodriguez, vous me placez en quelque sorte dans une situation où je ne peux gagner. Nous présentons une . . .

M. Rodriguez: Gagnez avec les travailleurs.

M. Munro: Un instant. Je ne peux gagner pour ce qui est des travailleurs. Nous avons accordé un nouveau droit qui, dans ce cas, compte tenu des exceptions, assure aux travailleurs une protection dont ils n'ont jamais disposé auparavant. Si je ne m'abuse, aucun loi provinciale . . . et cela pourrait bien comprendre les lois provinciales adoptées sous des administrations néo-démocrates dans les provinces . . . n'assure des dispositions relatives aux compensations, du moins que nous le sachions au niveau fédéral.

Dès que nous le faisons, on nous blâme sévèrement parce que ce n'est pas un plus grand droit. Je vous ai donc donné en vérité la seule raison pour laquelle nous avons maintenant 12 semaines. C'est sur cette base que nous avons sollicité des commentaires, que nous avons essayé de défendre l'établissement de ce nouveau droit sur cette base. C'est la raison pour laquelle nous ne souhaitons pas rompre notre promesse maintenant, et une fois de plus dans l'espoir que le projet de loi aura le plus grand soutien possible, nous estimons être obligés de nous confiner aux dispositions de l'article.

M. Fraser: Monsieur le président, pourrais-je poser une question à M. Rodriguez?

De combien, selon vous, devrait être la durée de cette prolongation? Jusqu'à la fin de la convalescence, et la preuve de la guérison serait un certificat de médecin ou une lettre de la Commission des accidents du travail?

M. Rodriguez: Parfaitement.

M. Fraser: Monsieur le président, je comprends très bien les commentaires du ministre. Pourtant, selon ma propre expérience des travailleurs, notamment ceux victimes d'accidents du travail, qui doivent subir, et il est nécessaire qu'ils subissent une période de convalescence plus longue, surtout, par exemple, en Colombie-Britannique, par l'intermédiaire des services de la Commission des accidents du travail, il ne me semble pas déraisonnable de se pencher avec sérieux sur la proposition de M. Rodriguez. Je m'oppose fermement à toute initiative qui s'écarterait dangereusement des ententes conclues entre les représentants du patronat et des travailleurs avant que le projet de loi ne nous parvienne. Mais cela me semble être quand même dans la logique des intentions de ces dispositions.

Certains, bien entendu, n'approuvent pas du tout les principes contenus dans les dispositions proposées par le ministre, mais ces dispositions seront adoptées par ce Comité. Il ne faut pas se faire d'illusions. Il ne me semble pas déraisonnable de les étirer un peu pour prendre en compte la proposition de M. Rodriguez. Je pense simplement qu'il faut un certain contrôle. C'est mon seul problème.

M. Munro: Pourrais-je faire cette suggestion, monsieur le président? Si les membres du gouvernement sont d'accord, s'ils

[Texte]

tion to alter this to afford greater protection, not only on the part of Mr. Fraser but of Mr. Rodriguez, could we stand it and go on with the other provisions and come back and see if we could not work out something acceptable?

Some hon. Members: Agreed.

Clause 22 as amended allowed to stand.

Le président: L'article 22, avec l'amendement de M. Rodriguez, est réservé. Étant donné qu'il n'y a pas d'amendement avant l'article 29, j'aimerais que nous adoptions les articles 23, 24, 25, 26, 27 et 28 et que nous ajournions ensuite.

M. Stollery: Nous siégeons jusqu'à quelle heure, monsieur le président?

Le président: C'est exactement ce que je suis en train d'expliquer. Il n'y a aucun amendement aux articles 23 à 29. Nous pourrions les adopter immédiatement et ajourner.

Les articles 23 à 26, inclusivement, sont adoptés.

Mr. Fraser: Hold it, hold it, just a minute.

The Chairman: Mr. Fraser.

Mr. Fraser: Just a minute, hold Clause 27. Let me look at my pack of paper here.

I wonder, Mr. Chairman, whether we could stop here at Clause 27...

Le président: Je suis d'accord que le Comité ajourne immédiatement. C'est que je n'avais pas entre les mains d'amendement avant l'article 29.

Alors, la séance est levée et nous reprendrons à l'article 27 à 15 h 30.

AFTERNOON SITTING

• 1536

Le président: Mesdames et messieurs, le comité poursuit l'étude du Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail, renvoyé au comité le mercredi 14 décembre 1977.

Tout de suite, avant que nous ayons le quorum, il y aura une période de questions. Nous pourrons, après cela, lorsque le quorum sera atteint, passer à l'adoption des articles. M. Fraser, a demandé la parole. Monsieur Fraser.

Mr. Fraser: Thank you very much, Mr. Chairman. Mr. Minister, what you have in front of you is a bill to amend Clause 27 of Bill C-8 by deleting it. And I recognize that that is out of order but let me explain the reason for this.

In Bill C-8, the amendment says that:

Proceedings in respect of an offence under this Part may be instituted at any time within two years after the time when the subject-matter of the proceedings arose...

Now, that is the law as it now exists in the Code. And then come the words—and this is the amended part, Mr. Minister:

...or within one year from the day on which evidence came to the knowledge of the Minister.

[Traduction]

estiment nécessaire de modifier cette disposition pour offrir une plus grande protection, non seulement de la part de M. Fraser, mais de celle de M. Rodriguez, pourrions-nous réserver cette disposition et passer aux autres, puis y revenir, pour voir si nous ne pouvons pas trouver quelque chose d'acceptable?

Des voix: D'accord.

L'article 22 sous sa forme amendée est réservé.

The Chairman: Clause 22 with Mr. Rodriguez's amendment is allowed to stand. Since there are no amendments before Clause 29, I would like that we pass Clauses 23, 24, 25, 26, 27, and 28 and that we adjourn.

Mr. Stollery: When are we supposed to rise, Mr. Chairman?

The Chairman: It is precisely what I am getting at. There are no amendments to Clauses 23 to 29 inclusively. We could pass them immediately and rise.

Clauses 23 to 26 inclusively are agreed to.

M. Fraser: Doucement, un instant.

Le président: Monsieur Fraser.

M. Fraser: Attendez un instant pour l'article 27. J'aimerais d'abord consulter mes documents.

Monsieur le président, je me demande si nous pourrions nous arrêter à l'article 27...

The Chairman: I agree that the Committee rise immediately. I did not have before me any amendment before Clause 29.

The meeting is adjourned and we will resume at 3.30 p.m. on Clause 27.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

The Chairman: Ladies and gentlemen, the committee now resumes a study of Bill C-8, and Act to amend the Canada Labour Code, referred to this committee on Wednesday, December 14, 1977.

We will immediately, before we have the quorum, hold a question period. After that, when a quorum will be reached, we will be able to vote on the clauses. Mr. Fraser has asked to take the floor. Mr. Fraser.

M. Fraser: Merci beaucoup, monsieur le président. Monsieur le ministre, vous avez devant vous un bill visant à modifier l'article 27 du Bill C-8 en l'abrogeant. Je reconnais que ma démarche ne respecte pas le règlement, mais je vous demande de me laisser expliquer la raison qui est à l'origine de cet amendement.

Dans le Bill C-8, la modification stipule ce qui suit:

Les poursuites à l'égard d'une infraction à la présente Partie peuvent être intentées dans les deux ans qui suivent la date où elle a été commise...

Il s'agit là de la loi telle qu'elle existe dans le Code actuel. Ensuite viennent les mots suivants, et on arrive à la partie modifiée, monsieur le ministre:

...ou dans l'année qui suit la date où le ministre a pris connaissance de la preuve.

[Text]

Now, I have some difficulty with this. I do not want to be taken as wanting to close off a legitimate prosecution, but the effect of those words really puts no end at all to the period that may follow the commission of the offence and when the evidence may come to your knowledge, Mr. Minister, and a prosecution could be taken. In effect, this is what would happen.

At present you would have to start a prosecution within two years of the time of the offence. That is not an unusual type of limitation in matters like this. But then you say, "or within one year from the day on which evidence came to your knowledge". Well, it could be that ten years could go by. Now that may be an outlandish example but, just for the sake of argument, it could be that ten years could go by, and somebody comes to you and puts affidavit evident in front of you and is prepared to give you *viva voce* evidence as well of an offence ten years before. Under the proposed amendment, if you decided that that evidence was valid you would then have one year within which to commence a prosecution.

This raises some very serious problems. First of all, there is a general principle in criminal law that, barring the most unusual offences, the most serious offences, the right to prosecute should have some kind of cut-off period. You will find in most of the summary convictions Acts of the provinces, that proceedings have to be begun within a certain period of time. And you can argue about what period of time, but the idea is that it is not the policy of the law to bring criminal or quasi-criminal prosecutions after an unreasonable in effluxion of time.

• 1540

That is what is bothering me here, and I think the way that reads could put you in a very embarrassing position. Years later you might very well find a situation where the corporate body, the company, has changed hands. Those who committed the offence—the company commits the offence obviously through its officers—those officers may be long gone, the company may have changed hands, and there is something repugnant in a law, in any law, that would in effect put in jeopardy a company or officials who might very well no longer had had anything to do with what happened.

I recognize that there has to be some leeway in this. Obviously, under the present provisions of the Code, if a company changed hands one year after the offence, the company would still be responsible. I think that is a chance you have to take. But when you get it open-ended I think we get into difficulties. I think some very grave hardship and unfairness could be worked and I think it is bad policy. That is what is concerning me, sir.

Mr. Munro: I understand what you are getting at, Mr. Fraser. Mr. Eberlee wanted to comment on the . . .

[Translation]

Cela me crée quelques difficultés. Je ne veux pas donner l'impression de vouloir empêcher qu'on intente des poursuites légitimes, mais cette formulation peut avoir pour effet qu'il n'y ait pas de fin à la période suivant la perpétration du délit et au cours de laquelle vous pouvez être saisi des faits, monsieur le ministre, et les poursuites peuvent être entamées. C'est effectivement ce qui se passerait.

A l'heure actuelle, il faudrait intenter une action en justice au cours d'une période de deux ans après que le délit a été commis. Il n'est pas inhabituel de recourir à ce genre de limite dans les questions de cette nature. Mais lorsque vous affirmez: «ou dans l'année qui suit la date où le ministre a pris connaissance de la preuve», eh bien, il pourrait s'écouler dix ans. Cela peut sembler un exemple exagéré, mais on peut retenir l'hypothèse qu'il pourrait s'écouler dix ans, et ensuite quelqu'un irait vous trouver, affidavits en main, et serait disposé à vous donner de vive voix des preuves de la perpétration d'une infraction dix ans auparavant. En vertu de la modification proposée, si vous décidiez que les preuves sont valides, vous auriez alors un an pour entamer des poursuites.

Ceci soulève des questions très graves. En premier lieu, il existe un principe général en droit criminel en vertu duquel, mis à part les délits les plus inhabituels et les plus graves, il faut une date limite au droit d'intenter des actions en justice. Si vous examinez les lois provinciales relatives aux condamnations par un juge de paix, vous vous rendez compte que les poursuites doivent être intentées dans une certaine période. Vous pouvez peut-être discuter de sa longueur, mais le principe juridique qui sous-tend cela, c'est de ne pas permettre qu'on intente des poursuites après qu'il s'est écoulé une période assez longue.

C'est cela qui me dérange dans cet amendement. Et je crois que cette formulation pourrait vous mettre dans des situations embarrassantes. Des années plus tard, vous pourriez vous trouver devant une société qui a changé de propriétaire. Ceux qui ont commis l'infraction—il est clair que la société ne peut commettre d'infraction que par l'entremise de ses cadres—ses cadres peuvent l'avoir quittée depuis longtemps. La société elle-même peut avoir changé de main et partant, il y a quelque chose de répugnant dans une loi, dans toute loi, susceptible de se retourner contre une compagnie ou les cadres d'une compagnie n'ayant rien eu à voir avec l'infraction commise.

Je reconnais qu'il doit y avoir une certaine marge. Il est évident, qu'en vertu des dispositions actuelles du Code, si une entreprise a changé de main une année après le délit, elle doit être encore tenue pour responsable. Je crois qu'il faut prendre ce risque. Mais lorsque cette période se prolonge de façon indéfinie, je crois qu'on fera face à des difficultés et qu'il pourra survenir des situations très pénibles et des injustices, et j'estime que cela est très mauvais. C'est cela qui me préoccupe, monsieur.

M. Munro: Je comprends ce que vous vouliez montrer, monsieur Fraser. M. Eberlee désirait faire une remarque sur . . .

[Texte]

Mr. Eberlee: Mr. Chairman, we respond to complaints, on the one hand, under Part III of the Code, and you can very readily act in respect of those complaints within the two-year period. But we also have a regular inspection cycle, and sometimes establishments are not inspected except every three years, this sort of thing, and you come across a situation where somebody has not received vacation pay or where there is some violation of Part III extending way back over a long period of time. It is in that sort of situation that the matter first comes to the Minister's attention, and it was our effort here to cope with that kind of problem.

Mr. Fraser: Mr. Minister, I can see what we are trying to get at here, what your departmental officials are trying to get at. I am just wondering whether we could get at it in a different way.

Mr. Munro: If you are concerned that it is so open-ended that it has no termination, I would think if we made it three years...

Mr. Fraser: I am not opposed to that.

Mr. Munro: That would give you a cut-off.

The Chairman: Mr. Bouffard.

Mr. Denis Bouffard (Legal Advisor, Department of Justice, attached to Labour Canada): The obligation to keep the records under the act is two years. We impose an obligation upon the employer to keep the records for two years. If I may explain it to you, in order to answer some of your request, this originally came from the fact that it was shown to the satisfaction of the department that it was almost impossible in some cases to represent the employee's interest and therefore collect the money that was duly owed to him within that period of two years, simply because he came too late to complain, he waited until he was fired, or when he did come right away the department would have to send an inspector to review the books. The auditing period that would take...

Although there is an obligation imposed upon employers to co-operate in showing their books or their records, they do not all do so. As a result, in many cases procrastination on the part of the employer would make it so that by the time the Minister would be ready to launch a prosecution the prescription would have occurred. Therefore we would go to court, we would launch a prosecution, and the employer would be found not guilty because of the prescription.

We had the choice of enlarging the period to three years or four years, but we preferred to use this particular provision because we already had precedence in what we call "revenue acts". I refer, namely, to the Excise Tax Act, the Excise Act, the Customs Act and the Income Tax Act, which have a provision that is word for word with what is contained here.

• 1545

It has the effect of protecting the employee in that the prescription shall not run against the employee or the employer until the Minister has succeeded in studying the books and the records of the employer. It is true that in some cases,

[Traduction]

M. Eberlee: Monsieur le président, d'une part nous répondons aux plaintes exprimées au sujet de la Partie III du Code, et il est possible de prendre des mesures suite à ces plaintes en respectant la limite de deux ans. D'autre part, nous effectuons les inspections sur une base régulière, et parfois certains établissements ne font l'objet d'une inspection que tous les trois ans environ; il peut alors survenir un cas où quelqu'un n'a pas été rémunéré pendant les vacances ou on se rend compte qu'il y a eu infraction à la Partie III qui remonte très loin en arrière. C'est dans ce genre de situation que le ministre est saisi de la question, et nous cherchions à régler ce problème.

M. Fraser: Monsieur le ministre, je vois ce à quoi vous visez, l'objectif que vos collaborateurs tentent d'atteindre, mais je me demande si nous ne pourrions pas y parvenir autrement.

M. Munro: Si l'absence de date limite vous préoccupe tellement, je crois que si nous optons pour une période de trois ans...

M. Fraser: Je ne m'y oppose pas.

M. Munro: Cela vous donnerait une date limite.

Le président: Monsieur Bouffard.

M. Denis Bouffard (conseiller juridique, ministère de la Justice, rattaché à Travail Canada): En vertu de la loi, il faut tenir des dossiers pendant deux ans, c'est-à-dire que l'employeur est tenu de conserver ces dossiers pendant deux ans. Je vais vous expliquer de quoi il s'agit afin de répondre à certaines de vos questions. Cette mesure a été adoptée à l'origine parce qu'il a été démontré, à la satisfaction du ministère, que dans certains cas, il était presque impossible de représenter les intérêts d'un employé, et partant, d'obtenir les sommes qui lui étaient dues lorsqu'on était assujéti à cette période de deux ans, simplement parce qu'il se plaignait trop tard. Il attendait d'être renvoyé, ou lorsqu'il venait tout de suite, le ministère devait dépêcher un inspecteur pour examiner les livres et la période était alors consacrée à la vérification des chiffres.

En effet, bien que les employeurs soient tenus de collaborer et de montrer leurs livres, ils ne le font pas tous. Dans certains cas, il y a donc beaucoup d'atermolements de la part de l'employeur de telle sorte que, lorsque le ministre était disposé à intenter une poursuite, le délai était écoulé. Il faut alors aller devant les tribunaux, intenter une poursuite et apprendre que l'employeur est innocenté à cause de la prescription.

Nous aurions pu allonger la période, pour qu'elle couvre trois ou quatre ans, mais nous avons préféré recourir à ces dispositions particulières parce qu'il y avait déjà des précédents dans ce qu'on pourrait appeler les «lois relatives au revenu». Je me reporte précisément à la Loi sur la taxe d'accise, à la Loi sur l'accise, à la Loi sur les douanes et à la Loi de l'impôt sur le revenu, qui contiennent une disposition correspondant mot pour mot à ce qui figure ici.

Cela protège l'employé en ce sens que la période prescrite ne jouera ni contre lui ni contre l'employeur avant que le ministre ait pu étudier les livres et les dossiers de l'employeur. Il est vrai que, dans certains cas, parce que l'employé ne fait pas appel à

[Text]

because of the fact that the employee does not come to an inspector in time, or he waits two or three years before he comes to complain about the fact that he has not been paid overtime or vacation pay, sometimes because he did not know about it and it is only when he is fired that he finds out, then the department is faced with the obligation to say to that employee that we cannot do anything for him because if there was an offence committed, it is prescribed. We have not changed the obligation imposed upon the employer to keep the records for two years, we kept that there, meaning that in a given case where you say that we would go back ten years, it would be pretty difficult because we would not have the necessary evidence to prosecute the individual because we could not impose upon the employer to show us the records if he does not have them anymore. So, in that sense it could work as a balance protection to the employer by refraining the department from going too far.

Mr. Fraser: Let me respond to that. I understand the positions in excise and taxation matters, they are very much a matter between the subject and the Crown, but this is a little different, there could very well be a real quarrel of fact between the employer and the employee. I agree that in some respects that quarrel of fact becomes less if the records are there, but I do not like to see this open-ended character of the legislation in this kind of case. Surely, there ought to be some cutoff beyond which the employer is not anticipating prosecutions.

Mr. Munro: I think we could meet the point, perhaps, by suggesting three years to ameliorate the situation you are talking about.

Mr. Fraser: Do you feel, Mr. Munro, that your officials, if given a three-year period, can probably pick up . . .

Mr. Munro: Well, here are the records. Do you want to make your amendment to 3(a)?

Mr. Fraser: I think it would be better than what we have.

Mr. Munro: At least it meets your point about having some cutoff.

Mr. Fraser: I do not want to make an amendment that they cannot work with either.

Mr. Bouffard: Perhaps if you do accept the amendment to 3(a) it would also be proper to amend subsection 65 which creates an obligation on the employer.

Mr. Munro: Could you make that as a consequential amendment then?

Mr. Bouffard: If you are allowed to go back three years to prosecute the employer, the faulty employer, you should impose upon the employer also an obligation to keep those records for three years.

Mr. Fraser: Any employer who is bona fide in his operations is not going to object to that, whereas I think a bona fide employer could object to an open-ended thing because mistakes can be made, for instance, and yet nonetheless, because

[Translation]

l'inspecteur à temps ou parce qu'il attend deux ou trois ans avant de se plaindre du fait qu'il n'ait pas été rémunéré pour ses heures supplémentaires ou pendant ses vacances parfois parce qu'il ne le savait pas et qu'il ne s'en est rendu compte qu'après son renvoi, le ministère est obligé de lui dire qu'il ne peut rien pour lui parce que, s'il y a eu infraction, elle se trouve assujettie à la période prescrite. Nous n'avons pas modifié l'obligation pour l'employeur de tenir des dossiers pendant deux ans, nous l'avons conservée, ce qui signifie que dans un cas précis il faudrait remonter à dix ans plus tôt, cela serait passablement difficile, car nous n'aurions pas les preuves nécessaires pour poursuivre la personne en cause, étant donné que nous ne pourrions pas obliger l'employeur à nous montrer les dossiers s'il ne les a plus en sa possession. Cela peut donc équilibrer les choses et protéger l'employeur puisque cela empêche le ministère d'aller trop loin.

Mr. Fraser: Laissez-moi répondre à cela. Je comprends ces positions lorsqu'elles se rapportent à des questions d'accise et d'imposition où le litige se situe entre le sujet et la Couronne, mais le cas qui nous occupe est un peu différent. Il peut bien y avoir en effet une véritable contestation des faits lorsque l'employeur et l'employé s'opposent l'un à l'autre. Je conviens que cette difficulté perd de son importance lorsque les dossiers sont disponibles, mais je n'aime pas cette absence de date limite dans une loi portant sur un cas de ce genre. Il devrait sûrement y avoir une période au-delà de laquelle l'employeur peut être à l'abri des poursuites.

Mr. Munro: Nous pourrions peut-être répondre à cette préoccupation en proposant une limite de trois ans pour améliorer les choses.

Mr. Fraser: Monsieur Munro, estimez-vous que vos hauts fonctionnaires, s'ils ont une période de trois ans peuvent probablement . . .

Mr. Munro: Eh bien, voici les dossiers. Désirez-vous que votre amendement porte sur 3(a)?

Mr. Fraser: Je crois que cela serait préférable à ce que nous avons.

Mr. Munro: Cela se conforme au moins à votre désir d'avoir une date limite.

Mr. Fraser: Je ne veux pas non plus proposer un amendement qui soit inapplicable.

Mr. Bouffard: Si vous acceptez l'amendement portant sur 3(a), il conviendrait également d'amender le paragraphe 65 qui crée une obligation pour l'employeur.

Mr. Munro: Est-ce qu'on pourrait alors en faire une modification qui découle de l'autre?

Mr. Bouffard: Si on permet de retourner en arrière de trois ans pour tenter des poursuites contre l'employeur, l'employeur en faute, il faudrait également obliger ce dernier à tenir des dossiers pendant trois ans.

Mr. Fraser: Tout employeur qui est de bonne foi ne s'opposera pas à cela, par contre je crois qu'un employeur de bonne foi pourrait s'opposer à l'adoption d'une période indéfinie parce qu'on pourrait commettre des erreurs, par exemple, et

[Texte]

this is a strict liability statute, you could be prosecuted. I would go along with that, I think it is better than what we had.

Mr. Bouffard: I would not want to prolong the discussion unduly, but here I believe the Department is faced with a particular problem in that it has no control over the way prosecutions are launched and more and more they are launched as a result of a complaint made by an employee. Unfortunately, that employee does not feel the need to come to complain until he has been dismissed or fired or laid off, and the three years in this case would not help him.

Mr. Fraser: All right, I wonder whether we can answer it this way. If, for instance, an employee were employed for a period of three years and let us assume for the sake of argument that in his first year there was an offence. If he continues to work there for the next two, three, four or five years and then may get laid off or something, which is quite irrelevant to anything that happened with that offence.

• 1550

I think employees have some obligation to make their own decision as to whether they are going to assert their rights, and if they sleep on their rights . . . And that is a principle of law too: the principle of laicize; if you sleep on your rights, you tend to lose them. I do not want to see an employee bullied into not asserting his or her rights; at the same time, we live in a real world and we have all got to grow up, and if you want your rights you have to assert them. You cannot lie in the weeds until you have a row with your boss, and then come back years later. I just do not think it is good law, and it is not good policy.

Mr. Bouffard: If I understand your views correctly, you are saying that what is good for the government, which has decided to put it in the revenue laws, and what is good for the Queen, is not good for the employees.

Mr. Fraser: I am saying that there probably is not a lawyer who has ever practised that is always on the side of the government in those particular provisions in tax or excise law. What you have here, after all, is a relationship between an employer and employee, and I think it puts a bit of a different flavour on it. We are not starting off assuming that either one is a criminal, or that the employer is necessarily a criminal, and if you want to have good relations between the employer and the employee, I think we should be careful not to draft the law in such a way that we create a situation or a potential situation where there would be an awful lot of ill will at some stage. There is nothing that will make an employer more irate than to say; why did you not say something before? Even if they have technically committed a mistake, they may not have done it intentionally.

Mr. Bouffard: As a lawyer, I agree entirely with you, but as an individual representing the department we all know there

[Traduction]

que malgré cela, étant donné qu'il s'agit d'une loi entraînant une obligation inconditionnelle, il pourrait y avoir poursuite. J'approuve donc la modification proposée, je crois qu'elle constitue une amélioration par rapport à ce que nous avons.

M. Bouffard: Je ne veux pas prolonger la discussion outre mesure, mais je crois que le ministère fait face à un problème particulier, en ce sens qu'il ne peut contrôler la façon dont on introduit des actions en justice, et il y en a de plus en plus qui sont intentées à la suite de plaintes présentées par un employé. Malheureusement, cet employé ne croit pas nécessaire de venir se plaindre avant d'avoir été renvoyé ou mis à pied, et la période de trois ans dans ce cas ne lui sera d'aucun secours.

M. Fraser: C'est bien, je me demande s'il est possible de surmonter ce problème de la façon suivante. Supposons, par exemple, qu'un employé ait travaillé pendant trois ans et qu'au cours de la première année, il y ait eu délit. Il continue à travailler au même endroit pendant les deux, trois, quatre ou cinq années qui suivent, et se retrouve ensuite, par exemple, renvoyé pour quelque chose qui n'a aucun rapport avec l'infraction commise.

Je crois que les employés ont pour leur part l'obligation de prendre la décision de faire valoir leurs droits; et s'ils négligent de les faire valoir, et cela est également un principe de droit (le principe du délai immotivé à faire valoir, un droit), si vous êtes indolent à faire valoir vos droits, vous les perdrez. Je ne veux pas qu'on intimide les employés au point qu'ils n'affirment pas ces droits; par ailleurs, nous vivons dans un monde difficile où il faut faire preuve de maturité, et si l'on veut faire reconnaître ses droits, il faut les faire valoir. On ne peut pas demeurer insouciant jusqu'au moment où on a un différend avec son patron pour ensuite revenir là-dessus des années plus tard. J'estime que ce n'est pas se conformer à l'esprit de la loi et que c'est également mauvais sur le plan administratif.

M. Bouffard: Si je vous comprends bien, vous dites que ce qui est acceptable pour le gouvernement, lequel a décidé d'inscrire ces dispositions dans les lois relatives à l'impôt sur le revenu, que ce qui est acceptable pour la souveraine, ne l'est pas pour les employés.

M. Fraser: Je dis qu'il n'existe probablement pas d'avocat ayant exercé qui se trouve toujours du côté du gouvernement sur ces points de loi relatifs à l'impôt ou aux taxes d'accise. Après tout, on se trouve en présence d'une relation entre un employeur et un employé, et je crois que cela ajoute une connotation différente. Nous ne supposons pas au point de départ que l'un des deux est un criminel ou que l'employeur est nécessairement un criminel. Et si l'on veut créer de bons rapports entre l'employeur et l'employé, je pense qu'il faut s'efforcer de ne pas rédiger la loi de telle sorte qu'elle crée ou permet une situation qui suscite beaucoup de mauvaise volonté à une étape quelconque. Rien n'irritera davantage un employeur que de lui dire: «Pourquoi n'avez-vous rien dit auparavant»? Même si ce dernier a peut-être, au sens strict, commis une erreur, cela n'a peut-être pas été intentionnel.

M. Bouffard: En tant qu'avocat, je suis tout à fait d'accord avec vous, mais en tant que représentant du Ministère, nous

[Text]

are many reasons why employees do not come right out and complain about the reaction of an employer, and one of the best reasons is that he is afraid of being fired. He therefore will wait until the termination of his employment before he does actually complain. You might say it has the result of being a little too harsh on the employer. The employer did not know he was doing wrong until he was slapped. We figured we were not inventing anything here, because there are lots of precedents; unfortunately, all the precedents in the acts of Parliament are contained in revenue, where the employees are not involved.

Mr. Fraser: I appreciate that part of it. I would come back to the fact that I think an employee has got to assert his or her rights at some point, and if an employee is prepared to work for another three years and never complain, something is wrong. If you take a great chunk of the criminal law, the judge is going to say, "Well, you may have a complaint against your neighbour but it is now statute barred. Why did you not say something before?" And he may say, "I lived next door to him and did not want to be a bad neighbour." You get into the position where sooner or later there has to be a cutoff.

Anyway, the way it is worded now in the amendment, I do not think there would ever be a cutoff. There may be a practical one because the records are gone, but that may not be the only way you could prove the offence.

Mr. Bouffard: That is true.

Mr. Fraser: I do not want to sound too much like a defence counsel, but we are dealing with a piece of legislation that, as much as possible, has to be accepted with some sort of harmony between employers and employees.

Mr. Munro: Just because of your persistence, I think we are going to go along with the three years.

Mr. Fraser: I hope it was the logic in there.

Mr. Munro: But I agree. We will have to have a consequential amendment to Clause 55.

Mr. Fraser: I do not disagree with that.

Mr. Munro: Mr. Chairman, to members of the Committee through you, can we just stand that until we have the quorum necessary to deal with it?

The Chairman: Yes.

Mr. Munro: Could we go along with some other clauses on the same basis, standing them all but having some discussion on at least some of them?

Mr. Fraser: That is Clause 27 and we could decide what to do. Right?

• 1555

Mrs. Appolloni: We are standing it.

[Translation]

savons tous pourquoi certains employés ne viennent pas directement se plaindre de la réaction de l'employeur. L'une des raisons primordiales, c'est évidemment la peur d'être renvoyé. L'employé attendra donc la fin de son emploi avant de présenter une plainte. Vous trouverez peut-être cela un peu trop dur à l'endroit de l'employeur, s'il ne savait pas qu'il commettait un délit jusqu'au moment où on lui a tapé sur les doigts. Nous n'avions pas, quant à nous, l'impression d'inventer quelque chose ici, car il existe toutes sortes de précédents. Malheureusement, tous les précédents figurant dans les lois parlementaires se trouvent dans le domaine de l'impôt sur le revenu, où les employés ne sont pas en cause.

M. Fraser: Je comprends cette partie de l'argumentation. J'aimerais revenir au fait que d'après moi un employé doit faire valoir ses droits à un moment donné, et si un employé est disposé à travailler pendant trois ans encore et à ne pas se plaindre, quelque chose ne va pas. Si vous étudiez une masse importante de dispositions du Droit criminel, le juge dira «Eh bien, vous avez peut-être une plainte à formuler contre votre voisin, mais elle est maintenant caduque. Pourquoi n'avez-vous rien fait avant»? Le plaignant pourra alors dire «J'étais son voisin et je ne voulais pas être un voisin désagréable.» On se met dans une position où, tôt ou tard, il faut qu'il y ait une date limite.

De toute façon, à lire le libellé actuel de la modification, je ne crois pas qu'il y aura jamais de date limite. Dans les faits il y en aura peut-être une, étant donné que les dossiers auront disparu, mais ce n'est peut-être pas la seule façon de prouver qu'il y a eu infraction.

M. Bouffard: C'est vrai.

M. Fraser: Je ne veux pas trop me présenter en avocat de la défense, mais il s'agit d'un article de loi qui devrait le plus possible être accepté de façon assez harmonieuse de la part des employeurs et des employés.

M. Munro: Je crois qu'en raison de votre tenacité, nous allons accepter la période de trois ans.

M. Fraser: J'espère que c'est la logique qui sous-tendait cela.

M. Munro: Mais je conviens également qu'il faudra une modification subordonnée portant sur l'article 55.

M. Fraser: Je ne m'y oppose pas.

M. Munro: Monsieur le président, je m'adresse également aux membres du comité par votre entremise. Est-ce que nous pouvons réserver l'étude de cela jusqu'à ce que nous ayons le quorum nécessaire?

Le président: Oui.

M. Munro: Est-ce que nous pourrions faire de même pour les autres articles, c'est-à-dire les réserver tous, mais discuter sur au moins quelques-uns d'entre eux?

M. Fraser: Vous voulez dire l'article 27, et ensuite nous pourrions décider quoi faire. C'est cela?

Mme Appolloni: Nous le réservons.

[Texte]

Mr. Fraser: We are standing it but we have no need for further debate as far as I am concerned on that one. What about Clause 30?

Mr. Munro: What about Clause 30?

Mr. Fraser: The amendment that I would propose, Mr. Minister, is . . .

Mr. Munro: By the way, before we get to Clause 30, Mr. Fraser, through you, Mr. Chairman, as we cannot vote in it yet until we have a quorum, Mr. Olivier, do you want to explain the amendment o Clause 29, imminent danger.

Le président: Monsieur Olivier.

M. Olivier: Monsieur le président, voici l'amendement: le bill C-8 est modifié a) en remplaçant les lignes 44 et 45, page 16, par ce qui suit:

l'adjonction, après l'article 82, des articles suivants:

b) en remplaçant la ligne 35, page 20, par ce qui suit

métier.

82.2 Sur demande conjointe des parties à une convention collective, telle que définie à l'article 26, le ministre peut, s'il est convaincu que les dispositions de cette convention sont au moins aussi efficaces que celles de l'article 82.1 pour protéger les employés d'un danger imminent à leur santé ou sécurité, exclure ces employés de l'application de l'article 82.1 pendant la période de validité de la convention collective.

Mr. Fraser: I would agree with that, Mr. Chairman.

Mr. Munro: All it is is that the collective agreement already has a superior clause. Okay, Clause 30 then.

Mr. Fraser: Just a minute. Are we passing Clause 29, then?

Mr. Munro: No, we cannot because we do not have a quorum.

Mr. Fraser: All right, then, where are we now? On Clause 30?

Mr. Olivier: I think, Mr. Fraser, you have an amendment to Clause 30.

Mr. Fraser: Yes. It may be an amendment that the Minister will accept. The amendment, if you go to page 21 of the bill, would strike out the word "functions" on line 25. No, I am sorry. I will explain it better than that. Go to line 25 on page 21. Now, that clause at the moment ends at:

who do not exercise managerial functions.

I would take out the period and add these words:

. . . and who have been selected by such persons or, where the persons are represented by one or more trade unions, by the trade unions.

The effect of that is to bring the trade unions into this proposed section.

Mr. Munro: We are agreeable to that. Subject to what the members of the Committee say, can we just stand that clause also? I do not believe it is a subject matter of dispute.

[Traduction]

M. Fraser: Oui, mais pour moi il n'est pas nécessaire de poursuivre le débat là-dessus. Et l'article 30?

M. Munro: Qu'y a-t-il à propos de l'article 30?

M. Fraser: Monsieur le ministre, l'amendement que je proposerais . . .

M. Munro: Au fait, avant de passer à l'article 30, comme nous ne pouvons encore voter puisque nous n'avons pas le quorum, M. Olivier pourrait peut-être expliquer l'amendement proposé à l'article 29.

The Chairman: Mr. Olivier.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, let me read the amendment: that Bill C-8 be amended (a) by striking out line 43 on page 16 thereof and substituting therefor the following:

«thereof, the following sections:»

(b) by striking out line 2 on page 21 thereof and substituting therefor the following:

«the safety or health of the employee.

82.2 The Minister may, on the joint application of the parties to a collective agreement, as defined in Section 26, if he is satisfied that the agreement contain provisions that are at least as effective as those under Section 82.1 in protecting the employees to whom the agreement relates from imminent danger to their safety or health, exclude the employees from the application of Section 82.1 for the period during which the agreement remains in force.»

M. Fraser: J'approuve cela, monsieur le président.

M. Munro: C'est simplement que la convention collective contient déjà une clause supérieure. D'accord, passons à l'article 30.

M. Fraser: Une minute. Adoptons-nous donc l'article 29?

M. Munro: Non, nous ne le pouvons, car nous n'avons pas le quorum.

M. Fraser: Bien, alors où en sommes-nous? Article 30?

M. Olivier: Je crois, monsieur Fraser, que vous aviez un amendement à l'article 30.

M. Fraser: Oui. Peut-être d'ailleurs le ministre l'accepterait-il. Si vous passez à la page 21 du projet de loi, cet amendement reviendrait à supprimer à la ligne 23 le mot «direction». Non, excusez-moi. Je vais mieux m'expliquer. Reportez-vous donc à la ligne 23, page 21. Le libellé actuel se termine sur:

participer à la direction.

Je supprimerais donc le point et ajouterais ce qui suit:

. . . et doit avoir été choisi par ceux qui travaillent à l'exploitation de l'entreprise ou de la partie de l'entreprise mentionnée plus haut ou, s'ils sont représentés par un ou des syndicats, par ces derniers.

Ceci pour que les syndicats soient compris dans l'article.

M. Munro: Nous sommes d'accord là-dessus. Sous réserve des commentaires du comité, pourrions-nous nous contenter de

[Text]

I am still looking at you, Mr. Fraser. Have you any other amendments?

Mr. Fraser: I am just looking.

Mr. Munro: Have we a quorum now? No.

• 1600

Mr. Fraser: Mr. Minister, I do not want to prelude the right to possibly move an amendment . . . Just a moment, just a second.

I have a suggested amendment here. I wonder if I could take it up.

Mr. Munro: All right. We have a quorum, Mr. Fraser. Do you mind if we go back now then and pick up . . . ?

Mr. Fraser: Could I just get it on the record. When we get to Clauses 42 and 46—I do not want us to rush through—I may have something to do there.

Mr. Munro: I understand.

M. Olivier: Monsieur le président, pouvons-vous revenir à l'article 29 du projet de loi?

Le président: Nous allons d'abord passer à l'article 27.

L'article 27 (Prescription)

Le président: M. Fraser avait un amendement ce matin. L'article 27 n'a pas encore été adopté.

Monsieur Fraser.

Mr. Fraser: For those who have come in late, I think Mr. Minister and I were in agreement about Clause 27. I suppose that should read:

Subsection 70(2) of the said Act is repealed and the following substituted therefor:

«(2) Proceedings in respect of an offence under this Part may be instituted at any time within three years . . .»

Right?

« . . . within three years after the time when the subject matter of the proceedings arose . . . »

And we take out the words:

... or within one year from the day on which evidence, sufficient in the opinion of the Minister to justify a prosecution for the offence, came to his knowledge . . .

Mr. Munro: Within three years from the time the subject matter of the proceedings arose, period. That is the end of it.

Mr. Fraser: All right. I agree with that. And then there is a consequential amendment which would . . .

Mr. Bouffard: . . . 66(2) of the present act.

Mr. Fraser: I am in agreement with that. For the members who have just come in, all that does is tidy it up to require the employer to maintain records for three years rather than two.

Mr. Bouffard: Yes, and to make them available on demand.

[Translation]

réserver également cet article? Je ne pense pas qu'il y ait là de divergences d'opinion.

Monsieur Fraser, auriez-vous d'autres amendements?

M. Fraser: Je vérifie.

M. Munro: Avons-nous maintenant le quorum? Non.

M. Fraser: Monsieur le ministre, je ne voudrais pas risquer de perdre le droit de proposer un amendement éventuel . . . Un instant, s'il vous plaît.

Oui, j'ai ici une suggestion que je pourrais peut-être soumettre.

M. Munro: Allez-y. Nous avons le quorum, monsieur Fraser. Voyez-vous un inconvénient à ce que nous retournions maintenant en arrière pour . . . ?

M. Fraser: Je voudrais simplement que cela soit consigné. Lorsque nous passerons aux articles 42 46, j'aimerais que l'on ne se précipite pas trop, car j'aurai peut-être quelque chose à proposer.

M. Munro: Entendu.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, could we go back to Clause 29?

The Chairman: We will first go back to Clause 27.

Clause 27 (time limit)

The Chairman: Mr. Fraser had an amendment this morning. This clause has not yet been carried.

Mr. Fraser.

M. Fraser: Pour ceux d'entre vous qui sont arrivés en retard, je précise que le ministre et moi-même étions d'accord sur l'article 27. Voilà ce qu'il deviendrait:

Que le paragraphe 2 de l'article 70 de la Loi soit abrogé et remplacé par ce qui suit:

«(2) Les poursuites à l'égard d'une infraction à la présente partie peuvent être intentées dans les trois ans . . . »

Ca va?

« . . . dans les trois ans qui suivent la date où elle a été commise . . . »

Et nous supprimons ce qui suit:

ou dans l'année qui suit la date où le ministre a pris connaissance de la preuve qu'il juge suffisante pour intention des poursuites à cet égard.

M. Munro: Dans les trois ans qui suivent la date où elle a été commise. C'est tout.

M. Fraser: Bien. Je suis d'accord. Il y a un autre amendement qui en découle . . .

M. Bouffard: . . . 66(2) de la loi actuelle.

M. Fraser: Je suis d'accord. Pour les députés qui viennent d'arriver, il s'agit simplement par là d'exiger que l'employeur conserve des dossiers pendant trois ans plutôt que deux.

M. Bouffard: Oui, et les communique à la demande.

[Texte]

Mr. Fraser: Right. I move the amendment in those terms.

The Chairman: Yes.

Le président: Voulez-vous répéter notre amendement, monsieur Fraser, s'il vous plaît, pour que nous puissions le mettre aux voix?

Mr. Fraser: If you look at page 16 of the bill, the present wording will read:

27. Subsection 70(2) of the said Act is repealed and the following substituted therefor:

«(2) Proceedings in respect of an offence under this Part may be instituted at anytime within three years after the time when the subject-matter of the proceedings arose.»

All the subsequent words are deleted. And the second part of that amendment...

Mr. Bouffard: Since the section of the Act in question, which is 66(2), is already contained in the present bill in Clause 25, which has already been amended, you would not have to refer to the Act but only to Clause 25.

Mr. Fraser: All right.

Mr. Bouffard: Propose three years—36 months rather than 24 months.

Mr. Munro: All right.

Mr. Fraser: I agree.

L'amendement est adopté.

It is unanimous.

L'article 27, tel qu'amendé, est adopté.

L'article 28 est adopté.

L'article 29. (Refus de travailler en cas de danger imminent).

Le président: Monsieur Olivier.

M. Olivier: Monsieur le président, tel que je l'ai expliqué un peu plus tôt, je propose que l'article 29 du Bill C-8 soit modifié a) en remplaçant les lignes 44 et 45, page 16, par ce qui suit:

«L'adjonction, après l'article 82, des articles suivants:»

b) en remplaçant la ligne 35, page 20, par ce qui suit:

«métier».

82.2 Sur demande conjointe des parties à une convention collective, telle que définie à l'article 26, le Ministre peut, s'il est convaincu que les dispositions de cette convention sont au moins aussi efficaces que celles de l'article 82.1 pour protéger les employés d'un danger imminent à leur santé ou sécurité, exclure ces employés de l'application de l'article 82.1 pendant la période de validité de la convention.»

• 1605

The Chairman: Mr. Fraser.

Mr. Fraser: Mr. Chairman, we are in favour of that.

[Traduction]

M. Fraser: Oui. Je propose l'amendement tel que libellé.

Le président: Oui.

The Chairman: Do you want to repeat your amendment, Mr. Fraser, so that we could put the question?

M. Fraser: A la page 16 du projet de loi, le libellé actuel est:

27. Le paragraphe 70(2) de ladite loi est abrogé et remplacé par ce qui suit:

«(2) Les poursuites à l'égard d'une infraction à la présente partie peuvent être intentées dans les trois ans qui suivent la date où elle a été commise.»

Tout ce qui suit est supprimé. La deuxième partie de l'amendement...

M. Bouffard: Comme l'article en question de la loi, à savoir le paragraphe (2) de l'article 66, est déjà contenu dans le projet de loi actuel à l'article 25, qui lui-même a déjà été modifié, il n'est plus nécessaire de renvoyer à la loi mais bien à l'article 25.

M. Fraser: D'accord.

M. Bouffard: Trois ans, 36 mois plutôt que 24.

M. Munro: Bien.

M. Fraser: D'accord.

Amendment is agreed to.

A l'unanimité.

Clause 27 as amended agreed to.

Clause 28 agreed to.

Clause 29 (refusal to work if imminent danger).

The Chairman: Mr. Olivier.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, as I explained earlier, I move that Clause 29 of Bill C-8 be amended (a) by striking out line 43 on page 16 thereof and substituting therefor the following:

Thereof, the following sections:

(b) by striking out line 2 on page 21 thereof and substituting therefor the following:

to the safety of health of the employee.

82.2 The Minister may, on the joint application of the parties to a collective agreement, as defined in Section 26, if he is satisfied that the agreement contains provisions that are at least as effective as those under Section 82.1 in protecting the employees to whom the agreement relates from imminent danger to their safety or health, exclude the employees from the application of Section 82.1 for the period during which the agreement remains in force.

Le président: Monsieur Fraser.

M. Fraser: Monsieur le président, nous sommes favorables à cela.

[Text]

Mr. Munro: To the members who came in late, really all this does is give me the discretion with a collective agreement, if there is a collective agreement, and the clause is superior in terms of the protection afforded in the collective agreement as opposed to the minimum standard in the Act; then the collective agreement would apply. And I think that makes sense.

Amendement adopté

L'article 29, tel qu'amendé, est adopté

L'article 30—Comités d'hygiène et de sécurité

M. Olivier: M. Fraser veut proposer un amendement à l'article 30 I think you have an amendment on Clause 30?

Mr. Fraser: I have an amendment to Clause 30, which we discussed a minute ago.

The Chairman: Yes, go ahead.

Mr. Fraser: This is on page 21 of the bill.

That Bill C-8 be amended by striking out line 25 on page 21 thereof and substituting therefor the following:

... the managerial functions and who have been selected by such persons or, where the persons are represented by one or more trade unions, by the trade unions.

Mr. Munro: I will just indicate that this allows the unions to—maybe you want to explain it.

Mr. Fraser: I think it is agreed that the proposed section as drafted in Bill C-8 does not make any reference to the situation where you have a trade union in the work place. What this does is to involve the trade union in the establishment of a safety committee.

Mr. Munro: Yes. And I might indicate this is good practice also. In fact, it is really an omission on our part when the original drafting came up. And I think it has the support also of Mr. Rodriguez, who is not here. He did raise it at the last meeting, so I do think it is a unanimous amendment.

Le président: L'amendement de M. Fraser à l'article 30 est-il adopté?

Amendement adopté.

L'article 30, tel qu'amendé, est adopté.

Mrs. Appolloni: On a point of order, Mr. Chairman, it is rather difficult to keep up with all of these amendments.

Mr. Munro: I realize that some are being put by members other than government members, and some of them are put on the spot. I think we will just have to be patient and hear the explanations. It is very difficult to get copies of amendments. We do not know what the precise wording is until we hear them.

An hon. Member: Government amendments.

Mr. Munro: Government amendments? I thought we handed ours out this morning.

Mrs. Appolloni: No.

Mr. Munro: All right. Fair enough.

[Translation]

M. Munro: Pour les députés arrivés en retard, cela ne fait que me donner le pouvoir discrétionnaire, lorsqu'il y a une convention collective qui contient une clause supérieure quant à la protection offerte aux employés, de déclarer que cette convention prévaut. Et je pense que c'est normal.

The amendement is carried.

Clause 29, as amended, carried.

Clause 30—*Safety and Health Committees*

Mr. Olivier: Mr. Fraser wants to move an amendement to Clause 30. Je crois que vous avez un amendement à l'article 30?

M. Fraser: Oui, et nous venons d'en discuter.

Le président: Oui, allez-y.

M. Fraser: C'est à la page 21 du projet de loi.

Que l'on modifie le Bill C-8 en remplaçant la ligne 19, page 21, par ce qui suit:

... fois participé à la direction et doit avoir été choisi par ceux qui travaillent à l'exploitation de l'entreprise ou de la partie de l'entreprise mentionnée plus haut ou, s'ils sont représentés par un ou des syndicats, par ces derniers.

M. Munro: Je signale simplement que cela permet aux syndicats ... peut-être voulez-vous l'expliquer.

M. Fraser: Tout le monde convient que l'article dans son libellé actuel ne parle pas de situations où il existe un syndicat sur le lieu de travail. Par cet amendement nous faisons participer les syndicats éventuels à la création des comités de sécurité.

M. Munro: Oui. Et je précise que c'est également une bonne pratique. En fait, c'est simplement une omission de notre part. Je crois que l'amendement reçoit également l'appui de M. Rodriguez qui n'est pas là. Il a soulevé la question lors de la dernière réunion, si bien que je pense que nous l'adoptons à l'unanimité.

The Chairman: Is Mr. Fraser's amendment to Clause 30 carried?

Amendment carried.

Clause 30, as amended, carried.

Mme Appolloni: J'invoque le règlement, monsieur le président, je trouve assez difficile de savoir exactement ce que sont tous ces amendements.

M. Munro: En effet certains semblent proposés par des députés de la majorité, alors que d'autres sont proposés par l'opposition. Certains sont même proposés sans préavis. Il nous faut donc être patients et écouter les explications données. Il est très difficile d'avoir le texte de tous les amendements. Nous ne pouvons donc en connaître exactement le libellé, tant que nous ne les avons pas entendus lire.

Une voix: Les amendements du gouvernement.

M. Munro: Du gouvernement? Je pensais que nous les avions distribués ce matin.

Mme Appolloni: Non.

M. Munro: Bon, vous avez raison.

[Texte]

M. Olivier: Monsieur le président, les amendements du gouvernement, nous sommes prêts à les distribuer à tout le monde, si le greffier les a. J'ai demandé quatre fois, ce matin, qu'on les remette au greffier pour que tous les gens les aient.

Le président: La demande a bien été formulée ce matin, monsieur Olivier. On l'a bel et bien demandé.

On en a des copies, mais on nous a dit de ne jamais les distribuer avant que l'amendement ne soit discuté devant le comité.

M. Olivier: Oui, mais lorsque nous arrivons à l'amendement, qu'on les distribue aux membres!

Le président: C'est cela qu'on fait.

M. Olivier: Ah bon! D'accord!

Mr. Munro: They are in the process of being handed out.

Le président: Je suis d'accord avec Mlle Appolloni pour dire que c'est préférable d'avoir, avant de se prononcer sur un article le texte devant soi. Surtout que moi, je les lis en français. Ce n'est pas qu'ils ne sont pas bons, les interprètes, mais c'est un peu plus lent et je vais peut-être un peu vite. Je vais essayer d'aller plus lentement et on aura le temps de distribuer les amendements.

Donc, l'article 30, tel qu'amendé, est adopté.

Les articles 31 à 34, inclusivement, sont adoptés.

Le président: L'article 35. M. Olivier.

M. Olivier: Monsieur le président, j'aurais un amendement à proposer à l'article 35 du Bill C-8.

Le président: Monsieur Olivier, on est justement en train de le distribuer.

M. Olivier: Ah bon.

Le président: C'est l'amendement qui s'intitule G2, article 35.

M. Olivier: C'est cela.

Le président: Nous les avons numérotés.

M. Olivier: G2? Ce n'est pas la Grande, Manic, cela?

Le président: Non, non.

Mr. Munro: I think the amendment to Clause 35 is being handed out now.

M. Olivier: Monsieur le président, si vous me permettez, je voudrais que l'article 35 du Bill C-8, soit modifié en remplaçant les lignes 22 à 28, à la page 26, par ce qui suit:

"(d) parce qu'une personne à son emploi a agi conformément à l'article 82.1, suspend ou congédie cette personne ou lui impose une amende ou autre sanction, y compris le refus de lui verser la rémunération à laquelle elle aurait eu droit pour la période pendant laquelle elle aurait travaillé si elle n'avait pas agi conformément à l'article 82.1, ou prend d'autres mesures disciplinaires contre cette personne ou menace de lui imposer toute mesure mentionnée au présent alinéa, ou"

et cela se continue.

[Traduction]

Mr. Olivier: Mr. Chairman, government amendments can be handed out if the Clerk has them. This morning I asked four times that they be given to the Clerk so that everybody can have them.

The Chairman: You did ask it, this morning, it was asked.

We do have copies of them, but we were told not to hand them out before they are put before the committee.

Mr. Olivier: Yes, but when we come to the amendment, they should be given to the members!

The Chairman: This is exactly what we are doing.

Mr. Olivier: Oh! Okay!

M. Munro: Nous sommes en train de le distribuer.

The Chairman: I agree with Mrs. Appolloni. Before discussing a clause, it would be better to have the texts of the proposed amendments. It would be especially useful for me, since I read them in French. I do not mean to imply that the interpreters are not doing a good job, but I have a tendency to get ahead of them. I shall try to go more slowly so that there will be time to hand out the amendments.

Clause 30, as amended, agreed to.

Clauses 31 to 34 inclusive agreed to.

The Chairman: Mr. Olivier would like to speak to Clause 35.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, I would like to move an amendment to Clause 35 of Bill C-8.

The Chairman: Yes, Mr. Olivier, your amendment is just now being handed out.

Mr. Olivier: Fine.

The Chairman: Amendment G2 refers to Clause 35.

Mr. Olivier: That is correct.

The Chairman: We gave the numbers.

Mr. Olivier: G2 would not stand for *La Grande, Manic*?

The Chairman: No.

M. Munro: Je pense qu'on est en train de distribuer l'amendement à l'article 35.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, I move that Clause 35 of Bill C-8 be amended by striking out lines 26 to 33 on page 26 thereof, and substituting the following therefor:

(d) Because a person employed by him has acted in accordance with Section 82.1, suspends, discharges or imposes any financial or other penalty on that person, including the refusal to pay him remuneration in respect of any period of time that he would, if he were not acting in accordance with Section 82.1, has been working, or takes any other disciplinary action against such person, or threatens to take any action mentioned in this paragraph against such person, or,

and so on and so forth.

[Text]

Mr. Fraser: It does not seem to change, Mr. Minister, the substance of the intent. It is just a tidying up, is it not?

Mr. Munro: This is just to clarify, that is all. The new clause is with respect to the right to refuse to work under imminent danger. There cannot be withholding of wages if the matter is settled in the employee's favour. It is just to clarify the situation.

Mr. Fraser: Okay, we are in agreement.

Le président: L'amendement est adopté.

L'article 35, tel qu'amendé, est adopté.

Les articles 36 à 41, inclusivement, sont adoptés.

Mr. Fraser: Hold it. Clause 41 is carried.

Mr. Olivier: Clause 41 or 42?

Mr. Fraser: It is Clause 42 we are on. Clause 41 is carried.

The Chairman: Clause 41 is carried.

On Clause 42 . . .

Mr. Fraser: On Clause 42, I have no objection to that section, but before we go any further it is my suggestion that Clause 46 ought to be made consistent with it. I think at the moment it is inconsistent.

We heard evidence this morning from the Chairman of the Canada Labour Relations Board, and he feels that Clause 42 will assist him considerably in the flexibility he needs. I have to record even at this late date—and I know I have done it before at these proceedings—that I am worried that we will end up with an inconsistency between that section—with which I am in complete agreement—and the wording of Clause 46 in the bill.

• 1615

Mr. Munro: If we are all in agreement on Clause 42, could we pass that and then see, through your argument, where the inconsistency is apparent in Clause 46?

Mr. Eberlee: There is no problem with the wording.

Mr. Munro: Why do you feel that Clause 46 is inconsistent?

Mr. Eberlee: No, no. I mean there is no problem in adding the words in.

Mr. Fraser: If, in Clause 46, Mr. Munro, you added the same words that appear in Clause 42 past the word "or" at line 9:

—or as of such other date as the board considers appropriate. I think you have protected the board in giving them the flexibility they need.

Mr. Munro: I see. Would you make the appropriate amendment, then, to Clause 46 when we reach it?

Mr. Fraser: I will, but I thought it would be appropriate to point out what it would be.

Mr. Munro: Right.

Mr. Fraser: We are in agreement with Clause 42.

[Translation]

M. Fraser: Cet amendement n'a pas l'air de changer le sens de l'article, monsieur le ministre. On essaie seulement de le rendre plus compréhensible, n'est-ce pas?

M. Munro: C'est exact. Ce nouvel article porte sur le droit de l'employé de refuser de travailler en cas de danger imminent. On ne peut pas retenir le salaire de l'employé si celui-ci gagne. Nous voulions seulement apporter cette précision.

M. Fraser: Nous sommes tous deux d'accord.

The Chairman: The amendment is carried.

Clause 35, as amended, is carried.

Clauses 36 to 41 inclusive agreed to.

M. Fraser: Un instant, s'il vous plaît. A-t-on adopté l'article 41?

M. Olivier: S'agit-il de l'article 41 ou 42?

M. Fraser: Nous étudions l'article 42, puisque l'article 41 est déjà adopté.

Le président: L'article 41 est adopté.

Passons à l'article 42 . . .

M. Fraser: Je ne m'oppose pas à l'article 42, mais avant d'aller plus loin, je pense que cet article devrait se conformer à l'article 46. A mon avis, dans sa forme actuelle, l'article 42 ne se conforme pas à l'article 46.

Le président du Conseil canadien des relations du travail nous a dit ce matin que l'article 42 lui donnera la marge de souplesse dont il a tant besoin. Comme je l'ai déjà dit, je ne m'oppose pas à l'article 42, mais j'ai l'impression que cet article n'est pas compatible avec les dispositions de l'article 46.

M. Munro: Si nous sommes tous d'accord au sujet de l'article 42, ne pourrions-nous pas l'adopter et régler ensuite cette question d'incompatibilité avec l'article 46?

M. Eberlee: Le libellé de cet article ne pose pas de problème.

M. Munro: Pensez-vous que l'article 46 soit contradictoire?

M. Eberlee: Non, ce n'est pas cela que je voulais dire. Nous pouvons ajouter des mots si nous voulons.

M. Fraser: Vous protégez le conseil en lui donnant la souplesse dont il a besoin si vous ajoutez à l'article 46 les mots suivants, qui figurent aux lignes 11 et 12 de l'article 42:

« . . . ou à toute autre date qu'il estime appropriée. »

M. Munro: Je vous comprends. Aimerez-vous donc faire l'amendement qui s'impose à cet article en temps et lieu?

M. Fraser: Bien sûr, mais je voulais seulement vous prévenir.

M. Munro: D'accord.

M. Fraser: Nous sommes tous d'accord sur l'article 42.

[Texte]

Les articles 42 et 43 sont adoptés.

Le président: Monsieur Fraser.

Mr. Fraser: Clause 43, yes.

On Clause 44

The Chairman: Mr. Munro.

Mr. Munro: On Clause 44, Mr. Chairman, you have a ruling on that, have you?

The Chairman: I have called Clause 44 now. It has not been adopted.

Mr. Munro: No, but we have an amendment to this.

The Chairman: Yes.

Mr. Munro: Then you are going to make your ruling after?

The Chairman: Yes.

Mr. Munro: Okay, go ahead.

Le président: Monsieur Olivier.

M. Olivier: Monsieur le président, je propose que l'article 44 du Bill C-8 soit modifié en remplaçant les lignes 32 à 34, page 29, par ce qui suit:

«44. Les articles 122 et 123 de ladite loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit:

Les ordonnances ne peuvent être revisées par les tribunaux.

«122. (1) Sous réserve des autres dispositions de la présente Partie, toute ordonnance ou décision du Conseil est définitive et ne peut être remise en question devant un tribunal ni revisée par un tribunal, si ce n'est conformément à l'alinéa 28(1)a) de la *Loi sur la Cour fédérale*.

Toute revision par voie de *certiorari*, etc., est interdite.

(2) Sauf dans la mesure où le paragraphe (1) le permet, aucune ordonnance, décision ou procédure du Conseil faite ou prise en vertu de l'autorité réelle ou présumée des dispositions de la présente Partie

a) ne peuvent être mises en question, revisées, interdites ou restreintes, ou

b) ne peuvent faire l'objet de procédures devant un tribunal soit sous la forme d'injonction, *certiorari*, prohibition ou *quo warranto*, soit autrement, pour quelque motif y compris celui qu'elles outrepassent la juridiction du Conseil ou qu'au cours des procédures le Conseil a outrepassé ou perdu sa juridiction.

Dépôt des ordonnances du Conseil à la Cour fédérale.

123. (1) *Le Conseil doit, sur demande*

Tel est l'amendement en jargon juridique, monsieur le président. J'aimerais avoir vos commentaires, si possible.

Le président: Certainement, monsieur Olivier. Je dois, en vertu de l'article 406.a) de *Beauchesness*, juger l'amendement irrecevable parce que tout simplement on veut inclure ici dans le projet de loi qui a été soumis à la Chambre et qui a été soumis au Comité pour étude un nouvel article. On ajoute l'article 122 au projet de loi et il n'est pas du tout dans le mandat du Comité d'amender d'autres lois que le projet de loi

[Traduction]

Clauses 42 and 43 inclusive agreed to.

The Chairman: Mr. Fraser has the floor.

M. Fraser: Oui, au sujet de l'article 43.

Ou plutôt, au sujet de l'article 44.

Le président: Monsieur Munro.

M. Munro: Vous avez une décision à nous communiquer au sujet de l'article 44, n'est-ce pas?

Le président: Nous étudions maintenant cet article, et il n'est pas encore adopté.

M. Munro: Nous avons un amendement à y apporter.

Le président: Je comprends.

M. Munro: Allez-vous vous prononcer après?

Le président: Oui.

M. Munro: Fort bien, allez-y.

The Chairman: Mr. Olivier has the floor.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, I move that Bill C-8 be amended in Clause 44 by striking out lines 31 to 33 on page 29, and substituting the following:

44. Sections 122 and 123 of the said Act are repealed and the following substituted therefor:

Orders not to be reviewed by court

122. (1) Subject to this Part, every order or decision of the board is final and shall not be questioned or reviewed in any court, except in accordance with subsection 28(1)(a) of the Federal Court Act.

No review by certiorari

(2) Except as permitted by subsection (1), no order, decision, or proceeding of the Board made or carried on under or purporting to made or carried on under this Part shall be

(a) Questioned, reviewed, prohibited or restrained, or

(b) made the subject of any proceedings in or any process of any court, whether by way of injunction, *certiorari*, prohibition, *quo warranto*, or otherwise, on any ground, including the ground that the order, decision or proceeding is beyond the jurisdiction of the capital Board to make or carry on or that, in the course of any proceeding, Board for any reason exceeded or lost its jurisdiction.

123. (1) The Board shall, on the

That is my amendment, Mr. Chairman, completed in legal jargon. Do you have any remarks?

The Chairman: Yes. Mr. Olivier, under Clause 406(a) of *Beauchesne*, I must reject your amendment, because we cannot add a new clause to a bill submitted to the House and this committee for study. We would be adding Clause 122 to this bill, and we do not have a mandate to amend acts other than the original bill. For these reasons, I must reject this amendment and other amendments as well. We shall be dea-

[Text]

original. Donc, pour toutes ces raisons, je dois refuser l'amendement et d'autres amendements aussi. On verra au fur et à mesure. Je tiens à ce que ce soit très clair: l'amendement ne peut être reçu parce que nous incluons dans le bill C-8 des éléments qui sont vraiment nouveaux. Remarquez bien, j'en suis convaincu, monsieur Olivier, vous avez le consentement unanime des autres partis au sujet de votre amendement pour que ces recommandations soient faites et même qu'une loi soit adoptée. Mais la seule façon de procéder, serait de soumettre une nouvelle loi. On me dira peut-être: qu'on le fasse immédiatement et l'Orateur aura à en décider devant la Chambre.

• 1620

La procédure oblige le Comité à refuser purement et simplement cet amendement. Selon *Beauchesne*, nous devons le refuser puisqu'il ne s'agit pas d'un amendement, mais d'un nouveau projet de loi qu'on soumet au Comité.

Mr. Munro: Mr. Chairman, in view of that ruling, I suggest that some of the other amendments—I think, perhaps, Mr. Fraser's, although I will not prejudge your ruling—on the Garbutt amendment may fall into the same category.

What I would hope to do, then, is indicate what this amendment was meant to achieve to see if we cannot work out an arrangement with all the other parties. If they are in agreement, we will introduce another bill in the House, when this comes in, to incorporate, perhaps, both amendments.

The reason I suggest that is that it was our analysis that everyone in all parties agreed to this amendment, which was the result of very serious representations having been made that the system was being frustrated to a considerable extent. I know the Chairman of the Canada Labour Relations Board wanted it very badly because of constant resort to the Federal Court prior to the final determination of the matter before the Canada Labour Relations Board.

So we came up with this amendment. It is very similar to sections that are in most of the provincial Labour Code legislation, which, indeed, restricts to a degree the review by the Federal Court of the final determination by the Canada Labour Relations Board.

So if I am correct, and it is time to analyse it, and there is unanimity, maybe we can work out a method by bringing in another bill. To accomplish this, it could run contemporaneously with this legislation when hopefully it does pass in the House, and that is the way I had hoped to get around it.

Mr. Fraser: May I respond to the Minister?

Le président: Oui, monsieur Fraser. Même s'il n'y a pas d'appel aux décisions du président, je peux accepter quelques commentaires.

Mr. Fraser:

Mr. Fraser: That is when the Chairman is acting *ex gratia*, to use a legal term.

[Translation]

ling with them later. But I would like to take pains to point out that this amendment cannot be accepted because it would be adding something new to Bill C-8. Of course, Mr. Olivier, you have the unanimous consent of the other party that the only way to handle this case would be to submit a new bill. Maybe I will be told to proceed this way and that the Speaker will decide in the House.

According to the rules and procedure, the Committee cannot accept such an amendment. The Committee has to refuse this amendment according to *Beauchesne* because, in fact, it is not an amendment, but a new bill that is presented to the Committee.

M. Munro: Monsieur le président, étant donné votre décision, j'estime que certains autres amendements—peut-être celui de M. Fraser, bien que je ne veuille pas préjuger de votre décision en la matière, certains autres amendements à l'amendement Garbutt tombent peut-être sous la même interdiction.

J'aimerais indiquer la raison d'être de cet amendement afin de voir si nous ne pourrions pas en arriver à une entente avec tous les autres partis. S'ils sont d'accord, nous présenterons un autre projet de loi à la Chambre qui permettra peut-être d'incorporer les deux amendements.

La raison de cette suggestion est que tous les partis étaient d'accord pour accepter cet amendement qui faisait suite aux très sérieuses plaintes selon lesquelles le système ne pouvait fonctionner aussi efficacement qu'il le devrait. Je sais que le président du Conseil canadien des relations du travail préconisait avec force cet amendement, étant donné le recours constant à la Cour fédérale avant que le Conseil canadien des relations du travail ne prenne la décision finale en ces questions.

C'est la raison pour laquelle cet amendement a été proposé. Il ressemble beaucoup à certains articles qui se trouvent incorporés au Code du travail dans la plupart des provinces et qui restreint de façon considérable les pouvoirs de la Cour fédérale de réviser la décision finale du Conseil.

Si je ne me trompe pas, par conséquent, il serait peut-être temps d'étudier cette question et puisqu'il y a une unanimité, nous pourrions peut-être prévoir la déposition d'un autre projet de loi pertinent. Un tel projet de loi pourrait peut-être être étudié en même temps que celui-ci à l'étape de l'étude à la Chambre. Ce serait une façon de contourner la difficulté.

M. Fraser: Pourrais-je répondre au ministre?

The Chairman: Yes, Mr. Fraser. Even if the Chairman's ruling is final, I could still accept a few comments.

Monsieur Fraser.

M. Fraser: Vous voulez sans doute parler des cas où le président agit *ex gratia*.

[Texte]

Through you, Mr. Chairman, to the Minister, I think we may very well be in agreement with these provisions, and perhaps we could discuss that after—and I accept the ruling of the Chair. That, of course, means that there are a couple of other amendments that are somewhat in the same position—and I do not know whether yours is, Mr. Wenman, but I think it is.

Mr. Wenman: Yes, sort of.

Are you referring that to the secret ballot concept, for certification, as well?

Mr. Munro: I was referring it more to that I anticipate Mr. Fraser is coming up with on the Garbutt matter.

Mr. Fraser: Mr. Wenman has a proposed amendment which may be in exactly the same position.

The Chairman: The same position. The other one, too: Clause 71.1—the same rule for Clauses 71.1, 38 and 44. The same decision.

Mr. Fraser: I wonder, just to get the record straight, Mr. Chairman, and through you to the Minister, if the Minister would like to have on the record those amendments coming from the government side which Mr. Chairman has already looked at and is not disposed to accept.

Mr. Munro: Okay.

Mr. Fraser: Just so that they are on the record, and so that we can see them and look at them afterwards.

Mr. Munro: As I understand it, the Chairman is not accepting, for reasons he has stated, amendments to Clause 44, review by the Federal Court; Clause 71, regarding the Industrial Inquiry Commission—did you say Clause 71?

The Chairman: Yes: Clause 71.1.

Mr. Munro: Is that ours, Clause 71.1?

Mr. Olivier: Yes; on page 43.

Mr. Munro: The same thing applies?

And you mentioned one other, Mr. Chairman.

• 1625

The Chairman: Yes, Clause 48. Mr. Wenman.

Mr. Munro: The same rule.

The Chairman: The same rule. I am standing it.

Mr. Munro: What I am suggesting is could all three clauses, since the Chair's ruling is to be accepted, I take it . . . We can examine Mr. Wenman's matter now that it cannot be dealt with in these proceedings anyhow. We can examine Clause 44 with the opposition parties. We can examine Clause 71. And we can develop a consensus with respect to the three. It may be possible to bring in a separate bill for ntemporaneous reasons and get it through the House which we could do through consent, as I understand it.

Le président: Monsieur le ministre, monsieur Fraser, je n'ai pas d'objection et je ne voudrais pas rendre quand même ma décision . . . Nous étudions le bill article par article et nous

[Traduction]

Il est possible que nous soyons d'accord sur ces dispositions et nous pourrions peut-être en discuter par la suite. J'accepte la décision du président. Cela signifie que quelques autres amendements connaîtront le même sort que celui-ci. Je me pose, par exemple, des questions au sujet de celui de M. Wenman.

M. Wenman: Oui, probablement.

Vous voulez parler du scrutin secret dans les cas d'accréditation?

M. Munro: Je pensais plus particulièrement à la question que va probablement aborder M. Fraser et qui concerne la question Garbutt.

M. Fraser: M. Wenman a proposé un amendement qui est peut-être dans le même cas que cet amendement.

Le président: Oui. Il y a également les articles 71.1, 38 et 44. La même décision s'applique à ces trois articles.

M. Fraser: J'aimerais savoir si le ministre aimerait que ces amendements soient enregistrés comme provenant du côté gouvernemental; nous savons que le président du comité n'est pas prêt à les accepter.

M. Munro: Très bien.

M. Fraser: Il faut simplement qu'ils soient consignés au dossier pour pouvoir nous y reporter par la suite.

M. Munro: Si je comprends bien, le président n'accepte pas, pour les raisons qu'il a déjà mentionnées, les amendements à l'article 44, Révision par la Cour fédérale; article 71 concernant la Commission d'enquête industrielle. Vous vouliez bien parler de l'article 71?

Le président: Oui, l'article 71.1.

M. Munro: Notre article?

M. Olivier: Oui, à la page 43.

M. Munro: Vous voulez dire que la même décision s'applique à cet article?

Vous en avez mentionné un autre, monsieur le président?

Le président: Oui, article 48. Monsieur Wenman.

M. Munro: C'est la même chose.

Le président: Alors je le réserve.

M. Munro: Étant donné que l'on doit admettre la décision de la présidence, pourrait-on considérer les trois articles en même temps? Nous pourrions ainsi examiner la question de M. Wenman puisque cela ne peut être réglé maintenant. Nous pourrions donc étudier l'article 44 avec les partis d'opposition. De même pour l'article 71. Et nous mettre d'accord sur ces trois articles. Peut-être serait-il possible de proposer un projet de loi distinct et le faire adopter en même temps à la Chambre si tout le monde est d'accord.

The Chairman: Mr. Minister, Mr. Fraser, I have no objection, and I do not want my ruling . . . We are considering the bill clause by clause and we have reached Clause 44. When we

[Text]

sommes à l'article 44. Lorsque les autres articles seront appelés, je dirai tout simplement que c'est la même chose. Mais je tiens quand même à ne pas les accepter immédiatement. Il est bien normal cependant que ces amendements-là soient lus devant le Comité pour être inscrits officiellement.

M. Olivier: Monsieur le président, nous acceptons votre décision. Il faudrait passer aux autres articles... Quand on arrivera à l'article 71 vous déciderez alors.

Le président: A 48 aussi.

M. Olivier: A 48 aussi.

Les articles 44 et 45 sont adoptés.

Mr. Fraser: Hold it. Hold it right there.

The Chairman: Clause 46.

Mr. Fraser: Clause 46 was the one I referred to that you were going to fix up.

The Chairman: How did you refer to it? May I have those words?

The Fraser: The amendment, Mr. Chairman, would be that after the word "application" in Clause 46 be added the words "or as of such other date as the Board considers appropriate".

An hon. Member: Can you write it down, John?

Mr. Munro: If it is in conformity with Clause 46, agreed.

The Chairman: Thank you.

L'amendement est adopté.

L'article 46 est adopté, tel qu'amendé.

L'article 47 est adopté.

L'article 48: 1972, c. 18, art 1.

Le président: Monsieur Wenman.

Mr. Wenman: On Clause 48 I have pre-submitted my amendment and it has been circulated. Basically, it refers to the principle of the right of an individual to a secret ballot within a democratic free society. Wherever free men are assembled together in any form of collective association this right should be assured and protected. Although such an important right should in principle be embodied in our Bill of Rights or some other form of Canadian Human Rights legislation and it is not, whenever the opportunity arises in legislation that comes before Parliament referring to voting, an effort should be made to extend this concept of a free democratic secret ballot. It is in this spirit that I bring forth this amendment.

Although I would have preferred an amendment that would have made mandatory the provision that all voting directed by the board under this entire act shall be by secret ballot, recognizing the difficulties with gaining full acceptance of such a broad proposal, I have instead suggested that we begin with this small amendment as a recognition of our concern and support as a committee and as members of Parliament to this important principle of a secret ballot.

Labour unions have already recognized and accepted this principle on many occasions and their leadership in incorporating the concept of a secret ballot into many of their own constitutions is commendable and does in fact point in that direction here to us today.

[Translation]

call the other clauses, I will simply say that the same rule applies, but I do not want them to be ruled on immediately. It is fair that they be read before the committee so that they be formally recorded.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, we will abide by your decision. We should go to the other clauses, and when we reach Clause 71, you will make a decision.

The Chairman: Also when we reach Clause 48.

Mr. Olivier: Yes.

Clauses 44 and 45 agreed to.

M. Fraser: Attendez! Une minute.

Le président: Article 46.

M. Fraser: C'est l'article dont j'ai parlé et sur lequel vous deviez prendre une décision.

Le président: En quels termes en avez-vous parlé? Pourriez-vous me le répéter?

M. Fraser: L'amendement, monsieur le président, viserait à ce qu'après le mot «demande» à l'article 46 on ajoute «ou à une autre date jugée appropriée par le conseil».

Une voix: Pouvez-vous nous mettre cela par écrit, John?

M. Munro: Si cela ne détruit pas l'article 46, d'accord.

Le président: Merci.

Amendment agreed to.

Clause 46, as amended, agreed to.

Clause 47 agreed to.

Clause 48: 1972, c. 18, s. 1.

The Chairman: Mr. Wenman.

M. Wenman: J'ai proposé un amendement à l'article 48 qui a été distribué. Essentiellement, il s'agit du principe du droit d'un individu à un scrutin secret dans une société démocratique. Lorsque des hommes libres sont assemblés sous quelque forme que ce soit, ce droit doit être assuré et protégé. Si ce principe devrait faire partie de notre Charte des droits de l'homme ou de toute autre loi canadienne sur les droits de l'homme, et qu'un projet de loi où il est question de scrutin est soumis au Parlement, il faut rappeler le principe démocratique du scrutin secret. C'est dans cet esprit que je propose l'amendement.

J'aurais préféré un amendement qui rende obligatoire le scrutin secret pour tout votre ordonné par le Conseil aux termes de cette loi, mais je comprends qu'il est difficile de faire accepter une telle généralisation, et c'est pourquoi j'ai suggéré que nous commencions par ce petit amendement qui prouverait que notre comité et le Parlement soutiennent ce principe important du scrutin secret.

Les syndicats ont déjà reconnu et accepté un tel principe en nombre d'occasions et ont incorporé le scrutin secret dans beaucoup de leurs constitutions. Nous devons les en féliciter et en faire autant.

[Texte]

We have all experienced peer pressure or external force pressure in situations where we are called upon to make important decisions. Although such pressures are valid when a person is casting a representative vote, when a person is casting a personal vote representing only himself, he should be assured the maximum opportunity for freedom from pressures of intimidation, be they by management, labour or, in fact, any other external force; I might add perhaps even by wife or husband.

• 1630

We could probably resist that particular pressure. But at any rate we want to make the individual as free as possible.

The only time the matter would require such a secret ballot is when a dispute arose under the amendment herein proposed after the board orders that a representative vote should be taken. While I would hope that in practice even without direction all votes cast would be by secret ballot, this minor amendment I make does not make that binding in any way, shape, or form.

Proposed subsection? (c) provides again for an important democratic right, the right of appeal. This of course is an accepted principle of democratic legislation and as such stands on its own merits, incorporating both the secret ballot and the appeal procedures.

In conclusion, Mr. Chairman, I have tried here to present something that would have this Committee indicate we support the concept of secret ballot and tie it in a minor way. I would hope, in further presentations of the bill, we might extend this further, that we would recognize a thrust going forward in the provincial legislatures of this country, promoted by the unions of this country, by management generally—this call for a secret ballot. I would appreciate it if the Minister would respond with his feelings about this.

Mr. Munro: In view of the Chairman having already given a ruling which makes your amendments suffer the same fate as the one we suggested back in Clause 44, I am again suggesting this would afford us the opportunity to come together after this bill is dealt with to see if we could not work out an arrangement between ourselves, the government, and the opposition parties, to see if a new bill could be introduced contemporaneous with this, without the necessity of referring it back to Committee. This would give us a chance to examine the proposal and discuss it with you prior to this bill going back to Parliament at report stage.

Mr. Wenman: I appreciate your open attitude to the amendment and I will look forward to discussing it for insertion in such a bill as you will be bringing forward shortly.

Mr. Fraser: I do not know whether it is appropriate, Mr. Chairman, but I move that all further clauses be adopted . . .

Le président: Monsieur Fraser, si vous permettez, je voudrais dire qu'en ce qui concerne l'amendement de M. Wenman à l'article 48, pour les mêmes raisons que ce j'ai invoquées tout

[Traduction]

Nous avons tous subi les pressions de nos pairs ou des pressions externes dans des situations où l'on nous demande de prendre d'importantes décisions. Si de telles pressions sont justifiées lorsqu'il s'agit de voter à titre de représentant, il en va autrement lorsque le votant ne représente que lui-même. Il devrait alors être assuré du maximum de liberté contre toute tentative d'intimidation venant, soit de la direction, soit du syndicat ou encore de toute autre force externe, j'ajouterais même de son conjoint.

Nous pourrions probablement résister à ce genre de pression. Mais de toute façon nous voulons que le votant soit aussi libre que possible.

Un scrutin secret ne serait d'ailleurs nécessaire que lorsqu'il y a un conflit aux termes de l'amendement proposé lorsque la commission ordonne un scrutin. Si l'on peut espérer que pratiquement, même lorsque ce n'est pas obligatoire, tous les scrutins soient secrets, cet amendement mineur ne le rend absolument pas obligatoire.

Le paragraphe proposé (c) défend encore un droit démocratique important, le droit d'appel. C'est évidemment un principe accepté de toute législation démocratique, et il est donc tout à fait normal de prévoir le scrutin secret et les procédures d'appel.

En conclusion, monsieur le président, j'ai essayé ici de présenter quelque chose par lequel le comité indiquerait qu'il appuie le concept du scrutin secret et qu'il essaie de l'imposer un peu. J'espère que cela pourra être élargi plus tard, que nous pourrions constater des progrès dans les législations provinciales sur l'initiative des syndicats et du patronat en général. J'aimerais que le ministre nous dise ce qu'il en pense.

M. Munro: Étant donné que le président a déjà décidé que votre amendement subira le même sort que celui que nous avons suggéré pour l'article 44, je pense que cela nous donnera encore la possibilité de nous réunir lorsque le projet de loi sera adopté pour voir si nous ne pourrions entre nous, partis de la majorité et de l'opposition, envisager de déposer un nouveau projet de loi en même temps que celui-ci, sans qu'il soit nécessaire de le renvoyer en comité. Cela nous permettrait d'examiner la proposition et d'en discuter avec vous avant que le projet de loi ne soit renvoyé au Parlement pour l'étape du rapport.

M. Wenman: Je vous remercie de l'ouverture d'esprit dont vous faites preuve, et je serais très heureux d'en rediscuter lorsque vous proposerez ce nouveau projet de loi.

M. Fraser: Je ne sais pas si je puis le faire, monsieur le président, mais je propose que tous les autres articles soient adoptés . . .

The Chairman: Mr. Fraser, if you allow me, I should say that for the same reasons as outlined earlier about Clause 44, Mr. Wenman's amendment to Clause 48 is out of order.

[Text]

à l'heure au sujet de l'article 44, cet amendement est irrecevable.

L'article 48 est adopté.

The Chairman: Mr. Fraser.

Mr. Fraser: An amendment to Clause 63 which I was not anticipating has just been handed to us.

Articles 49 à 62, inclusivement, adoptés.

Le président: L'article 63 est-il adopté?

M. Olivier: Il y a un amendement. Monsieur le président, je pense que ce qu'on vient de nous distribuer, c'est un amendement à l'article 63.

On Clause 63

The Chairman: Mr. Stollery.

M. Stollery: Monsieur le président, j'appuie l'amendement à l'article 63 that everyone has with him and I do not know M. Olivier, voulez-vous parler sur l'amendement?

M. Olivier: Non, je voudrais que vous le proposiez.

M. Stollery: Alors, je propose l'amendement.

Mr. Fraser: Sorry, but we are in a bind and I would like to know what the amendment does.

Mr. Stollery: Oui. I just received it myself, Mr. Fraser, so I am afraid . . .

• 1635

Mr. Munro: It is just being distributed, Mr. Fraser. As you know, the present provision permits first agreement arbitration and, as you know, we have discussed that a great deal. All this amendment does is prevent that first agreement arbitration from . . .

Le président: Monsieur le ministre, je m'excuse.

L'amendement ne m'a pas encore été soumis. Je voudrais au moins qu'il soit lu devant moi.

Mr. Stollery: Mr. Chairman, I am moving the amendment to Clause 63, that proposed Section 171.1(1) be deleted and the following substituted therefor:

Where an employer or a bargaining agent is required, by a notice given under Section 146 after December 31, 1975, to commence collective bargaining for the purpose of entering into the first collective agreement between the parties with respect to the bargaining unit for which the bargaining agent has been certified and the requirements of paragraphs 180(1)(a) to (d) have otherwise been met, the Minister may, if he considers it necessary or advisable, at any time thereafter direct the Board to inquire into the dispute and, if the Board considers it advisable, to settle the terms and conditions of the first collective agreement between the parties.

Mr. Munro: And I am going to explain, Mr. Chairman, all that does it prevent the application of the arbitration of first agreements from applying behind December 31, 1975. In other words, I can only go back that far, as far as outstanding certifications are concerned. It prevents you going back indefinitely into the past.

[Translation]

Clause 48 agreed to.

Le président: Monsieur Fraser.

M. Fraser: On vient de nous distribuer un amendement à l'article 63 que l'on n'avait pas prévu.

Clauses 49 to 62, inclusive, agreed to.

The Chairman: Is Clause 63 carried?

Mr. Olivier: There is an amendment. Mr. Chairman, I think that what has just been distributed is an amendment to Clause 63.

A l'article 63.

Le président: Monsieur Stollery.

Mr. Stollery: Mr. Chairman, I support the amendment to Clause 63 . . . que tout le monde a reçu et je ne sais . . . Mr. Olivier, do you want to speak on the amendment?

Mr. Olivier: No, I would like you to move it.

Mr. Stollery: Then I so move.

M. Fraser: Je suis désolé, mais j'aimerais bien savoir ce que fait cet amendement.

M. Stollery: Oui. Je viens de le recevoir moi aussi, monsieur Fraser, si bien que . . .

M. Munro: On le distribue, monsieur Fraser. Comme vous le savez, la disposition actuelle permet l'arbitrage de la première convention et nous en avons beaucoup discuté. L'amendement vise simplement à empêcher que cet arbitrage de la première convention . . .

The Chairman: Mr. Minister, I am sorry.

The amendment has not yet been handed to me. I wish it were at least read before the committee.

M. Stollery: Monsieur le président, je propose à l'article 63 que le paragraphe 1 de l'article 171.1 soit remplacé par ce qui suit:

171.1 (1) Lorsqu'un employeur ou un agent négociateur est mis en demeure après le 31 décembre 1975 en vertu de l'article 146 d'entamer des négociations en vue de conclure une première convention collective entre les parties concernant une unité de négociation pour laquelle l'agent négociateur a été accrédité et que les conditions requises par les alinéas 180(1)(a) à (d) ont été observées, le ministre peut, à tout moment après la mise en demeure, s'il le juge utile ou opportun, ordonner au conseil de faire enquête sur le différend et, si le conseil le juge opportun, régler les modalités de la première convention collective entre les parties.

M. Munro: Et, monsieur le président, il s'agit simplement d'empêcher que l'application de l'arbitrage des premières conventions remonte avant le 31 décembre 1975. Autrement dit, pour les accréditations en suspens, je ne pourrais remonter qu'à cette date et pas indéfiniment.

[Texte]

Mr. Fraser: Well, may I just ask if there is some need to go back that far?

Mr. Munro: Well, you know, there are certifications since that time that would still deserve equitable treatment, but you have to pick a time at some stage to which you will not go behind and this seemed reasonable, that is all.

Mr. Oberle: What happens to certification when it happened before that time?

Mr. Munro: If this amendment carries, it would not be subject to arbitration first agreements.

L'amendement est adopté.

L'article 63 tel qu'amendé est adopté.

Les articles 64 à 70, inclusivement, sont adoptés.

L'article 71 1972, c. 18, art. 1

Le président: Nous avons un amendement.

M. Olivier: Monsieur le président, nous avons décidé de retirer cet amendement. Nous pouvons donc continuer l'étude du projet de loi et ignorer cet amendement.

An hon. Member: Hold it, hold it.

Mr. Munro: Mr. Chairman, this is redundant since Clause 71 has been passed by another law. So really all we wanted was a motion for deletion, that is all.

Mr. Fraser: Oh, I understand that.

Mr. Munro: Or vote against it.

Le président: Donc, est-ce que l'article 71 est adopté?

Des voix: Non.

Mr. Bouffard: Mr. Chairman, because this particular provision was already taken care of in the omnibus bill, if you pass it, you will undo what Parliament has already done.

Mr. Munro: We have just deleted it by a vote just now.

Mr. Fraser: We understand that.

L'article 71 est rejeté.

Les articles 72 à 74, inclusivement, sont adoptés.

Le président: Monsieur Fraser.

Mr. Fraser: Hold it.

The Chairman: Clause 75.

On Clause 75

[Traduction]

M. Fraser: Pourquoi alors faut-il même aller si loin?

M. Munro: Ma foi, vous savez, certaines accréditations signées depuis lors doivent encore être traitées équitablement, mais il faut choisir une date au-delà de laquelle on ne peut remonter. Et celle-là nous a semblé raisonnable.

M. Oberle: Et si c'était avant?

M. Munro: Si l'amendement est adopté, les accréditations antérieures ne seront pas sujettes à l'arbitrage des premières conventions.

Amendment carried.

Clause 63, as amended, agreed to.

Clauses 64 to 70, inclusive, agreed to

Clause 71 1972, c. 18, art. 1

The Chairman: We have an amendment.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, we have decided to withdraw this amendment. We can therefore proceed with the bill without referring to the amendment.

Une voix: Attendez, s'il vous plaît!

M. Munro: Monsieur le président, cela ne servira à rien puisque l'article 71 a été adopté dans une autre loi. Nous voulions donc simplement proposer que cela soit supprimé.

M. Fraser: Oh, je comprends.

M. Munro: Ou voter contre l'article.

The Chairman: So, is Clause 71 carried?

Some hon. Members: No.

M. Bouffard: Monsieur le président, puisque la disposition en question était déjà contenue dans le projet de la loi général, en l'adoptant, on détruirait ce qu'a déjà légiféré le Parlement.

M. Munro: Nous venons donc simplement de le supprimer en votant contre.

M. Fraser: C'est compris.

Clause 71 is negated.

Clauses 72 to 74, inclusive, agreed to.

The Chairman: Mr. Fraser.

M. Fraser: Attendez!

Le président: Article 75.

Article 75.

• 1640

Mr. Fraser: I am in the same position, Mr. Chairman, I think, on the two amendments which I have given to you and I will not take the Committee's time by doing more than to say that both these amendments arise out of the representations made by Miss Betty Garbutt last Thursday. I want them on the record and, if I could very quickly read them into the record, with your permission, Mr. Chairman.

The first is that Bill C-8 be amended by adding after clause 75 as follows the following new Clause:

M. Fraser: Monsieur le président, je me trouve dans la même position, je crois, vis-à-vis les deux amendements que je vous ai donnés, et je serai très bref, je dirai simplement que ces deux amendements découlent des instances présentées par M^{lle} Betty Garbutt jeudi dernier. Je veux les consigner au procès-verbal, si vous me permettez de les lire très vite, monsieur le président.

Je propose d'abord que l'on modifie le Bill C-8 en ajoutant l'article suivant après l'article 75:

[Text]

"Section 81 of the said Act is amended by adding thereto, immediately after subsection 1, of Section 81 the following subsection:

(1.1) Every employer operating or carrying on a federal work, undertaking or business who has reasonable grounds to believe that any person or persons have threatened to commit, or may commit, whether or not a threat has been made, any act that endangers the life or safety of any employer or employee of the said federal work, undertaking or business, shall immediately notify or cause to be notified the nearest available police authority."

The second part of the amendment, Mr. Chairman, is that the Act be further amended immediately after Section 82(b) by adding the following paragraph (i) 82.(1)

82(b)(i) ... every person employed or in connection upon or in connection with the operation of any federal work, undertaking or business who has reasonable grounds to believe that any person or persons have threatened to commit or may commit, whether or not a threat has been made, any act that endangers the life or safety of any employer or employee of the said federal work, undertaking or business, shall immediately notify or cause to be notified the employer ...

Now, Mr. Chairman, if I could just close off the reading of those two proposed sections by saying that those amendments, if they can be incorporated into a subsequent bill, will create a duty of care on the part of both the employer and the employee which, I submit, would go a considerable way to avoid the kind of situation that Miss Garbutt brought to our attention so dramatically a few days ago.

I know time is limited and I assume, Mr. Chairman, through you to the Minister, that these amendments will also be part of the discussion which we will have toward the possibility of a subsequent bill.

Mr. Munro: Precisely.

Mr. Fraser: Okay.

Le président: Je vous remercie, monsieur Fraser, d'avoir proposé ces recommandations au Comité. La même chose s'est produite au sujet des articles 44, 48 et 71, et comme je l'ai dit, cet amendement n'est pas recevable.

Les articles 75 à 77, inclusivement, sont adoptés.

Le président: L'article 22 qui avait été retenu... Twenty-two.

Mr. Munro: Mr. Rodriguez is not here but there is an amendment that, we think, will meet his objections; if we could pass it, I think that would complete the bill, Mr. Chairman.

You will recall, Mr. Fraser, and members of the committee, you will recall back in Clause 22 ... I am sorry.

The Chairman: I was about to read the amendment.

An hon. Member: Page 10.

Mr. Olivier: We are just trying to find a reference.

An hon. Member: Write it out.

M. Olivier: Ce ne sera pas long, monsieur le président.

[Translation]

«Le paragraphe 81 de ladite loi est modifié par l'adjonction, après le paragraphe 1, du paragraphe suivant:

(1.1) Tout employeur exécutant une entreprise, du travail ou des affaires fédérales, qui a raison de croire qu'une personne ou que des personnes aient fait une menace de commettre, ou puissent commettre, que la menace soit formulée ou non, toute action qui mettra en danger la vie ou la sécurité de tout employeur ou tout employé de ladite entreprise fédérale, le signalera à l'autorité policière la-plus proche.»

La deuxième partie de cet amendement, monsieur le président, se lit comme suit: que la loi soit modifiée par l'adjonction, après l'article 82(b), du paragraphe suivant:

82(b) (i) ... quiconque, étant employé dans le cadre d'une entreprise fédérale, a des motifs raisonnables de croire qu'il existe une menace de commettre, que cette menace soit formulée ou non, un crime qui mettrait en danger la vie ou la sécurité de quiconque dans cette entreprise fédérale en ferait rapport immédiatement à l'employeur ...

Maintenant, monsieur le président, si vous me permettez de terminer la lecture de ces deux paragraphes proposés, je vous signale que si l'on peut incorporer ces deux modifications dans un projet de loi subséquent, il établirait une obligation de protéger de la part de l'employeur et de l'employé ce qui, à mon sens, irait très loin dans l'extermination du genre de situation que nous a si dramatiquement signalé M^{lle} Garbutt il y a quelques jours.

Je sais que mon temps est limité et je suppose, monsieur le président, et par votre entremise, monsieur le ministre, que ces amendements feront partie de la discussion qui aura lieu sur l'éventualité d'un projet de loi subséquent.

M. Munro: Précisément.

M. Fraser: D'accord.

The Chairman: Thank you, Mr. Fraser, for having moved these recommendations to the committee. The same thing happened in the case of Clauses 44, 48 and 71, and as I have stated, this amendment is not in order.

Clauses 75 to 77, inclusive, are carried.

The Chairman: Clause 22, which had been stood... vingt-deux.

M. Munro: M. Rodriguez n'est pas ici, mais nous croyons qu'il a un amendement qui apaisera ses objections; si nous pouvons l'adopter, je crois que nous en aurions terminé avec le bill, monsieur le président.

Vous vous souviendrez, monsieur Fraser, et messieurs les membres du comité, qu'à l'article 22 ... Je m'excuse.

Le président: J'allais lire l'amendement.

Des voix: La page 10.

M. Olivier: Nous essayons de trouver une référence.

Des voix: Écrivez-le.

Mr. Olivier: It will not be long, Mr. Chairman.

[Texte]

Mr. McRae: Mr. Chairman.**The Chairman:** Mr. McRae.

Mr. McRae: I have an amendment to proposed Section 61.4(1)(b). After "the period of absence does not exceed 12 weeks" add "or the period during which an employee is undergoing treatment and rehabilitation at the expense of a workers' compensation authority;"

That would be the amendment. I would move that that statement be added to proposed Section 61.4(1)(b).

Mr. Munro: Can we have that back so the Chairman can read it? While the Chairman is getting this to read, all this does is see that Section 61.4(1)(b) limits the protection for the employee against firing to 12 weeks. All we are saying here is that in addition to the 12 weeks, if the employee is still under Workmen's Compensation, as awarded by a legitimate board, then he should be protected during that period.

• 1645

Mr. Oberle: You are not extending it to what Mr. Rodriguez had in mind, that if it is a sickness or a . . .

Mr. Munro: No, we are extending it; obviously if he is covered by workmen's compensation he would be covered for sickness or illness.

Mr. Oberle: No, he will not be.

Mr. Munro: Related to the workplace, he will.

Mr. Oberle: There are other disabilities than sickness, are there not?

Mr. Munro: Right, but this workmen's compensation will give the extension under workmen's compensation as it relates to the workplace. It may not meet completely Mr. Rodriguez' point—he is not here—but it moves in the direction he was indicating. I think it is reasonable.

Le président: Monsieur le sous-ministre, merci.

Avant de proposer un autre amendement, monsieur Olivier, excusez-moi, mais il y avait déjà devant le Comité un amendement de M. Rodriguez. Il faudrait obtenir le consentement unanime pour que le premier amendement soit retiré.

Des voix: D'accord.

Le président: Avec le consentement unanime, l'amendement de M. Rodriguez, qui demandait tout simplement d'abrégier le paragraphe b) de l'article 22 est retiré.

Le nouvel amendement de M. McRae est recevable, tel qu'il l'a lu tout à l'heure. Est-ce que l'amendement de M. McRae est adopté? Mrs. Appolloni.

Mrs. Appolloni: I am sorry, but I just wondered if I could have some clarifications before we . . .

Mr. Munro: On the doctor thing?

Mrs. Appolloni: Yes.

Mr. Munro: Could we do that as soon as this is . . .

Amendement adopté.

L'article 22, tel qu'amendé, est adopté.

The Chairman: Mr. Olivier.

[Traduction]

M. McRae: Monsieur le président.

Le président: Monsieur McRae.

M. McRae: J'ai un amendement à proposer à l'article 61.4(1)(b), il s'agirait, après «n'est pas absent pendant plus de 12 semaines;» d'ajouter «ou de la période durant laquelle l'employé subit des traitements et la réadaptation aux frais de l'autorité d'indemnisation des employés;»

Voilà l'amendement. Je propose que cette précision soit ajoutée après l'article 61.4(1)(b) qui a été proposé.

M. Munro: Pourriez-vous nous le remettre pour que le président le lise? En attendant, cette adjonction est destinée à faire en sorte que l'article 61.4(1)(b) limite la protection pour l'employé à 12 semaines. Nous disons ici tout simplement qu'en plus des 12 semaines, si l'employé reçoit toujours l'indemnisation, en vertu d'une décision légale, il devrait être protégé au cours de cette période.

M. Oberle: Vous ne comprenez pas ici ce que M. Rodriguez voulait dire, à savoir que, s'il s'agit d'une maladie ou de . . .

M. Munro: Non, il s'agit d'une extension; évidemment, s'il bénéficie de l'indemnisation aux employés, celle-ci comprend les maladies.

M. Oberle: Non, ce n'est pas vrai.

M. Munro: Pour ce qui est du lieu de travail, si.

M. Oberle: Il y a des incapacités, outre la maladie, n'est-ce pas?

M. Munro: D'accord, mais l'indemnisation comprendra l'extension en ce qui concerne le lieu de travail. L'amendement ne satisfait peut-être pas entièrement M. Rodriguez—il n'y est pas—mais c'est déjà dans le sens qu'il voulait. Je crois qu'il est raisonnable.

The Chairman: Mr. Deputy Minister, thank you.

Before moving another amendment, Mr. Olivier, excuse me, but Mr. Rodriguez amendment was Already before the committee. We must receive unanimous consent to withdraw the first amendment.

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: With unanimous consent, Mr. Rodriguez amendment, which repealed subsection (b) of Clause 22 is withdrawn.

The new amendment, as read by Mr. McRae is in order. Is Mr. McRae's amendment carried? Madame Appolloni.

Mme Appolloni: Je m'excuse, mais j'aimerais avoir quelques précisions avant de . . .

M. Munro: Au sujet des médecins?

Mme Appolloni: Oui.

M. Munro: Pouvons-nous le faire assitôt qu'on est . . .

Amendment carried.

Clause 22, as amended, is carried.

Le président: Monsieur Olivier.

[Text]

Mr. Olivier: On page 31, Clause 46, the French version . . .

Mr. Munro: Could I interrupt just for a second, Mr. Chairman? I am sorry, but Mrs. Appolloni wanted me to comment while we are on Clause 22.

The Chairman: Clause 22?

Mrs. Appolloni: Mr. Minister, I just want your assurance. I know what you are trying to do and I know the difficulties you have with regard to provincial legislation and what not. But I want your assurance on record, Mr. Minister, that when you are defining the qualified medical practitioner you in fact mean any practitioner who is . . .

An hon. Member: But that is not what he said.

Mr. Munro: Quite so.

Mrs. Appolloni: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Munro: Quite so. But you can understand why we cannot say it, because of the provincial jurisdiction involved.

Le président: Merci madame Appolloni. Monsieur Olivier.

M. Olivier: A l'article 46, si mes collègues sont consentants, il y a une erreur de français à corriger. Au paragraphe c), il faudrait lire plutôt «est convaincu qu'à la date». Actuellement, il est écrit «est convaincu que, à compter de la date». Il faudrait lire plutôt «est convaincu qu'à la date du dépôt de la demande». C'est une erreur de français.

Le président: Très bien, d'accord.

Le titre du bill est-il adopté?

Adopté.

Le bill est-il adopté tel que modifié?

Adopté.

Le président: Est-il convenu que je fasse rapport à la Chambre du Bill C-8, tel que modifié?

Des voix: D'accord.

Le président: Il me faudrait la permission du Comité pour faire imprimer le bill tel que modifié.

Des voix: D'accord.

Le président: Les travaux sont suspendus jusqu'à . . .

M. Olivier: Deux secondes; s'il vous plaît. Je voudrais remercier les gens de l'opposition officielle de l'aide qu'ils nous ont apportée durant l'étude en Comité de ce bill. Je pense que nous pourrions collaborer, lors de la troisième lecture, de la même manière.

Mr. Munro: May I also thank all the members, the opposition parties, for their help in getting this through committee. Thank you very much.

Mrs. Appolloni: And staff.

Mr. Munro: And staff.

[Translation]

M. Olivier: A la page 31, à l'article 46, de la version française . . .

M. Munro: Puis-je intervenir pour un instant, monsieur le président? Je suis désolé, mais M^{me} Appolloni voulait entendre mes commentaires sur l'article 22.

Le président: L'article 22?

Mme Appolloni: Monsieur le ministre, je voulais simplement avoir votre assurance. Je sais ce que vous essayez de faire et je connais les difficultés auxquelles vous faites face concernant les lois provinciales, etc. Je voulais que vous m'assuriez, monsieur le ministre, avec mention au procès-verbal, que la définition de médecin qualifié veut dire, en fait, tout médecin qui . . .

Des voix: Mais ce n'est pas cela qu'il a dit.

M. Munro: Exact.

Mme Appolloni: Merci, monsieur le président.

M. Munro: Exact. Mais vous comprenez pourquoi nous ne pouvons pas le dire, c'est à cause de la juridiction provinciale.

The Chairman: Thank you, Mrs. Appolloni. Mr. Olivier.

Mr. Olivier: At Clause 46, if my colleagues are in agreement, there is an error to be corrected in the French text. At subsection (c), it should read: «est convaincu qu'à la date». Rather, it should read: «est convaincu qu'à la date du dépôt de la demande». There is a mistake in the French.

The Chairman: Very well, thank you.

Does the title carry?

Carried.

Does the bill, as amended, carry?

Carried.

The Chairman: Is it the committee's desire that I report Bill C-8, as amended, to the House of Commons?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: I must have the committee's permission to print the bill as amended.

Some Hon. Members: Agreed.

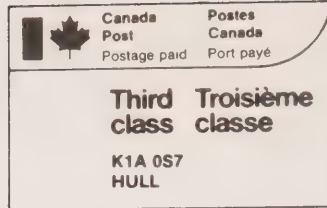
The Chairman: The meeting is adjourned to . . .

Mr. Olivier: Two seconds, please. I would like to thank the people from the official opposition for the help that they gave us throughout the consideration of this bill in the committee. I think we will be able to co-operate in the same way at third reading.

M. Munro: Puis-je également remercier tous les membres, les partis de l'opposition, de nous avoir aidés à faire adopter le bill par le comité. Merci beaucoup.

Mme Appolloni: Et le personnel.

M. Munro: Et le personnel.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Printing and Publishing,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Cœur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie et Édition,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Cœur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

At 9:30 a.m.:

From the Department of Labour:

Mr. T. M. Eberlee, Deputy Minister;

Mr. Denis Bouffard, Legal Adviser, Department of Justice,
attached to Labour Canada.

From the Canada Labour Relations Board:

Mr. Marc Lapointe, Chairman.

At 3:30 p.m.:

From the Department of Labour:

Mr. T. M. Eberlee, Deputy Minister;

Mr. Denis Bouffard, Legal Adviser, Department of Justice,
attached to Labour Canada.

A 9 h 30 du matin:

Du ministère du Travail:

M. T. M. Eberlee, sous-ministre;

M. Denis Bouffard, conseiller juridique, Ministère de la
Justice, attaché à Travail Canada.

Du Conseil canadien des relations du travail:

M. Marc Lapointe, président.

A 3 h 30 de l'après-midi:

Du ministère du Travail:

M. T. M. Eberlee, sous-ministre;

M. Denis Bouffard, conseiller juridique, Ministère de la
Justice, attaché à Travail Canada.

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 13

Fascicule n° 13

Wednesday, April 12, 1978

Le mercredi 12 avril 1978

Chairman: Mr. Raynald Guay

Président: M. Raynald Guay

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Labour, Manpower and Immigration

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-45, An Act to provide for the continuation
of regular postal service operations

CONCERNANT:

Bill C-45, Loi pourvoyant à la poursuite du service
postal normal

APPEARING:

The Honourable John Munro,
Minister of Labour
Mr. Jacques Olivier,
Parliamentary Secretary
to the Minister

COMPARAÎT:

L'honorable John Munro,
Ministre du Travail
M. Jacques Olivier,
Secrétaire parlementaire
du Ministre

WITNESSES:

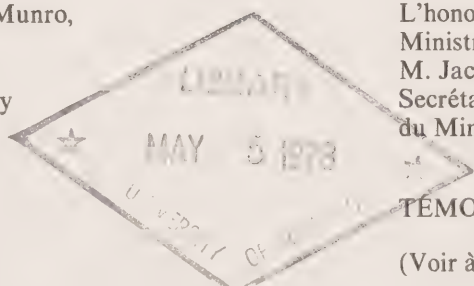
(See back cover)

TEMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the
Thirtieth Parliament, 1977-78

Troisième session de la
trentième législature, 1977-1978



STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Raynald Guay

Vice-Chairman: Mrs. Ursula Appolloni

Messrs.

Alexander	Duclos
Caccia	Dupont
Darling	Epp
Dinsdale	Fraser
Dionne (<i>Kamouraska</i>)	Gauthier (<i>Ottawa-Vanier</i>)

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Raynald Guay

Vice-président: M^{me} Ursula Appolloni

Messieurs

Masniuk	Rodriguez
McRae	Rompkey
Olivier	Stollery
Ritchie	Yanakis—(20)

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4)(b)

On Wednesday, April 12, 1978:

Mr. Caccia replaced Mr. Dawson;
Mr. Dinsdale replaced Mr. Brisco;
Mr. Skoreyko replaced Mr. Wenman;
Mr. Gauthier (*Ottawa-Vanier*) replaced Mr. Condon;
Mr. Rompkey replaced Mr. Campbell (*LaSalle-Émard-Côte Saint-Paul*);
Mr. Epp replaced Mr. Skoreyko;
Mr. Alexander replaced Mr. Oberle;
Mr. Darling replaced Mr. Halliday.

Conformément à l'article 65(4)b) du Règlement

Le mercredi 12 avril 1978:

M. Caccia remplace M. Dawson;
M. Dinsdale remplace M. Brisco;
M. Skoreyko remplace M. Wenman;
M. Gauthier (*Ottawa-Vanier*) remplace M. Condon;
M. Rompkey remplace M. Campbell (*LaSalle-Émard-Côte Saint-Paul*);
M. Epp remplace M. Skoreyko;
M. Alexander remplace M. Oberle;
M. Darling remplace M. Halliday.

ORDER OF REFERENCE

Tuesday, April 11, 1978

ORDERED,—That Bill C-45, An Act to provide for the continuation of regular postal service operations, be referred to the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration.

ATTEST:

ORDRE DE RENVOI

Le mardi 11 avril 1978

IL EST ORDONNÉ,—Que le Bill C-45, Loi pourvoyant à la poursuite du service postal normal, soit déferé au Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration.

ATTESTÉ:

Le Greffier de la Chambre des communes

ALISTAIR FRASER

The Clerk of the House of Commons

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, APRIL 12, 1978
(17)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 3:39 o'clock p.m., the Chairman, Mr. Guay (*Lévis*), presiding.

Members of the Committee present: Mrs. Appolloni, Messrs. Alexander, Caccia, Darling, Dinsdale, Duclos, Dupont, Epp, Fraser, Guay (*Lévis*), Gauthier (*Ottawa-Vanier*), Olivier, Rodriguez, Rompkey and Yanakis.

Other Member present: Mr. Pinard.

Appearing: The Honourable John Munro, Minister of Labour and Mr. Olivier, Parliamentary Secretary to the Minister.

Witnesses: From the Department of Labour: Mr. T. M. Eberlee, Deputy Minister and Mr. W. P. Kelly, Assistant Deputy Minister. *From the Treasury Board:* Mr. R. G. Martin, Assistant Secretary.

The Order of Reference dated Tuesday, April 11, 1978 being read as follows:

ORDERED,—That Bill C-45, An Act to provide for the continuation of regular postal service operations, be referred to the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration.

The Chairman called Clause 2.

The Minister made a statement and with the witnesses answered questions.

Mr. Dupont moved,—That Clause 2 be amended in the French version only by deleting line 23 and substituting the following therefor:

«soient écoulés depuis la plus éloignée des»

After debate, the question being put on the amendment, it was agreed to.

Mr. Dupont moved,—That Clause 2 be amended by deleting line 31 and substituting the following therefor:

«board is received by the Chairman, and the collective agreement between Her Majesty in right of Canada as represented by the Treasury Board and the Canadian Union of Postal Workers that, but for the provisions of article 40.02 thereof, would have expired on June 30, 1977, continues in force until a new collective agreement has been entered into between the parties or seven days have elapsed from the later of the date of receipt by the Chairman of the report of the conciliation board and the date fixed for the return of the writs at the general election of members to serve in the House of Commons arising from the dissolution of the House of Commons on or before the day the report of the conciliation board is received by the Chairman.»

After debate, the question being put on the amendment, it was agreed to.

The question being put on Clause 2, as amended, it was carried.

Clause 1 carried.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 12 AVRIL 1978
(17)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 15 h 39 sous la présidence de M. Guay (*Lévis*) (président).

Membres du Comité présents: M^{me} Appolloni, MM. Alexander, Caccia, Darling, Dinsdale, Duclos, Dupont, Epp, Fraser, Guay (*Lévis*), Gauthier (*Ottawa-Vanier*), Olivier, Rodriguez, Rompkey et Yanakis.

Autre député présent: M. Pinard.

Comparaît: L'honorable John Munro, ministre du Travail et M. Olivier, secrétaire parlementaire du ministre.

Témoins: Du ministère du Travail: M. T. M. Eberlee, sous-ministre et M. W. P. Kelly, sous-ministre adjoint. *Du Conseil du Trésor:* M. R. G. Martin, secrétaire adjoint.

Lecture est faite de l'ordre de renvoi suivant du mardi 11 avril 1978:

IL EST ORDONNÉ,—Que le bill C-45, Loi pourvoyant à la poursuite du service postal normal, soit renvoyé au Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration.

Le président met en délibération l'article 2.

Le ministre fait une déclaration puis, avec les témoins, répond aux questions.

M. Dupont propose,—Que l'article 2 soit modifié dans la version française seulement en remplaçant la ligne 23 par ce qui suit:

«soient écoulés depuis la plus éloignée des»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est adopté.

M. Dupont propose,—Que l'article 2 soit modifié en remplaçant la ligne 32 par ce qui suit:

«du bureau de conciliation, et la convention collective entre Sa Majesté du chef du Canada, représenté par le Conseil du Trésor, et le Syndicat des postiers du Canada qui, sans les dispositions de l'article 40.02, aurait expiré le 30 juin 1977, demeure en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit conclue entre les parties ou jusqu'à ce que sept jours se soient écoulés depuis la plus éloignée des dates suivantes: la date de réception du rapport par le Président, et la date fixée pour le rapport des brefs lors de l'élection générale des députés à la Chambre des communes laquelle découle de la dissolution de la Chambre des communes au plus tard le jour où le Président reçoit le rapport du bureau de conciliation.

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est adopté.

L'article 2 modifié, mis aux voix, est adopté.

L'article 1 est adopté.

The title carried, on division.

The question being put: "Shall the Bill, as amended, carry?"
it was, by a show of hands, agreed to: YEAS: 10; NAYS: 1.

Ordered,—That the Chairman report Bill C-45, as amended, to the House.

On motion of Mr. Olivier, the Committee ordered a reprint of Bill C-45, as amended, for the use of the House of Commons at the report stage.

At 5:24 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Le titre est adopté sur division.

La question suivante est mise aux voix: «Le bill modifié, est-il adopté?» à quoi il est répondu affirmativement par 10 voix contre une.

Il est ordonné,—Que le président fasse rapport du bill C-45 modifié à la Chambre.

Sur motion de M. Olivier, le Comité ordonne la réimpression du bill C-45 modifié, pour l'usage de la Chambre des communes à l'étage du rapport.

A 17 h 24, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Wednesday, April 12, 1978

• 1536

[Text]

Le président: Messieurs, mesdames, nous commençons aujourd'hui l'étude du Bill C-45, Loi pourvoyant à la poursuite du service postal normal, envoyé au Comité le mardi 11 avril 1978. Le bill est à l'étude et nous passons immédiatement à l'article 2. Je crois que le ministre a une courte déclaration à faire. Monsieur le ministre.

Hon. John Munro (Minister of Labour): Thank you very much, Mr. Chairman, members of the Committee. It is going to be very short indeed.

The bill provides to delay the right to strike of CUPW until seven days after the return of the writ. We have an amendment ready to ensure that the collective agreement remains in effect until their delayed right to strike accrues, which is seven days after the return of the writ. In essence, that is the bill.

I have already, in the House of Commons, equated this provision with a clause in the Canada Labour Code that applies to all unions in the private sector, and to Crown corporations in the private sector. I also indicated that when that provision went through there was no opposition to it, as recorded in the standing committees and in the House of Commons. I would also like to reiterate that I have received no complaint, to my knowledge, regarding that provision in the Canada Labour Code in all my dealings with the labour movement in Canada. In other words, I think there is some acceptance of the idea that a strike should not occur in areas where it can inconvenience the public at election time while Parliament is dissolved and thus has no power really to deal with the situation.

Further, because of the election process, I have had advice from the Electoral Returning Officer that a breakdown in the mails at that particular time would be very costly; it would not be chaotic but it would cause a great deal of inconvenience. It is also my personal view that a strike, if it should occur during the election process, would probably subject those whom the public would perceive as the authors of the strike to a good deal of abuse, which I think is probably unnecessary as far as the union movement is concerned.

So for all those reasons, I do not consider this a revolutionary type of amendment. It is for those reasons that I am advancing it.

I want to add, Mr. Chairman, that I do not believe we should be called upon to go into the pros or cons of the postures taken by either one of the parties at the bargaining table. It is not the purpose of this bill to lay blame or criticism on CUPW with regard to their posture, or, for that matter, that of Treasury Board. The collective bargaining process is going on; the parties are meeting in conciliation this afternoon. I think it would be counterproductive on my part, or on the part of anybody associated with the government, to start to thrash or whip any one of the particular parties while they are

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mercredi 12 avril 1978

[Translation]

The Chairman: Ladies and gentlemen, we are beginning today consideration of Bill C-45, and Act to provide for the continuation of regular postal service operations, referred to the Committee on Tuesday, April 11, 1978. The bill is now under consideration and we shall begin immediately on Clause 2. I believe the Minister has a short statement. Mr. Minister.

L'hon. John Munro (ministre du Travail): Merci beaucoup, monsieur le président, membres du Comité. Je serai en effet fort bref.

Le bill prévoit le report du droit de grève du Syndicat des postiers du Canada jusqu'à sept jours après la date du rapport des brefs. Nous avons préparé un amendement afin d'assurer que la convention collective demeure en vigueur pendant la période de report du droit de grève, soit jusqu'à sept jours après le rapport des brefs. Voilà l'essentiel du bill.

J'ai déjà établi à la Chambre des communes un parallèle entre cette disposition et un article du Code canadien du travail qui s'applique à tous les syndicats du secteur privé et aux sociétés de la Couronne du secteur privé. J'ai également souligné que cette disposition n'a fait l'objet d'aucune opposition lors de son adoption, tant aux comités permanents qu'à la Chambre des communes. Je voudrais également répéter que je n'ai été informé d'aucune plainte formulée à l'égard de cette disposition du Code du travail du Canada, dans toutes mes relations avec le mouvement syndical au Canada. En d'autres termes, je suis d'avis que les gens acceptent plus ou moins l'idée qu'aucune grève ne devrait avoir lieu dans les secteurs qui peuvent causer des inconvénients à la population pendant une période électorale où le Parlement est dissout et n'a, par conséquent, aucun pouvoir de résolution du problème.

En outre, le président général des élections m'informe qu'à cause du processus électoral même, une interruption du service postal à cette époque coûterait fort cher; il ne s'ensuivrait point un chaos, mais cela causerait des inconvénients majeurs. J'estime pour ma part qu'une grève pendant une campagne électorale entraînerait probablement de très nombreuses attaques de la part du public contre ceux qu'il percevrait comme auteurs de la grève; il me semble qu'il s'agit là d'une situation sans aucun doute inutile au mouvement syndical.

C'est pour toutes ces raisons que cet amendement ne me semble pas être de nature révolutionnaire. C'est pour ces raisons que je le propose.

J'ajouterais, monsieur le président, que nous ne devrions pas, à mon avis, entreprendre une discussion des aspects positifs et négatifs, des attitudes adoptées par l'une et l'autre partie à la table des négociations. Ce bill n'a pas pour but de blâmer ou critiquer l'attitude du Syndicat des postiers du Canada, ni même du Conseil du trésor. Le processus de négociation collective se poursuit; les partis sont réunis en conciliation cet après-midi. A mon avis, il serait improductif pour moi, ou pour toute autre personne associée au gouvernement, de s'attaquer à l'une ou l'autre des parties pendant les

[Texte]

in negotiation. The sole purpose of this bill is to ensure that a strike will not occur during dissolution.

• 1540

The Chairman: Mr. Fraser.

Mr. Fraser: Mr. Chairman, Mr. Munro, and colleagues of the Committee; as was indicated yesterday, we have supported this bill in principle, but there are some questions I would like to ask of the Minister.

As I understand the amendment, it will affect only the postal workers and it will not affect any other unions or bargaining units that come within the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Act. Is that correct?

Mr. Munro: I am sorry, go ahead.

Mr. Fraser: This amendment will only deal with postal workers and will not affect any other bargaining units that come under the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Act. Is that correct?

Mr. Munro: That is correct.

Mr. Fraser: I wonder whether the Minister can tell us why there was no legislation considered to take into account that during an election period there could be strikes in the public service that Parliament would be unable to deal with and which could, in their own way, be just as damaging to the public interest, possibly, as a postal strike would be to the electoral process?

Mr. Munro: I looked at the list of disputes under the jurisdiction of the Treasury Board, the unions involved that could be in strike position during the conjectured period of an election—say, roughly, May-June, if it should be the decision of the Prime Minister to call an election. It is my view that no right to strike that would accrue at that time would in any way impair the electoral process, cause any really serious, significant dislocation to that process, or for the short time it might evolve, depending on the date on which the right to strike matures, would cause serious political inconvenience. In other words, it is the postal system that is the most significant. It is for that reason, if you like, that that industry was picked out—as opposed to singling out CUPW.

The inference has been made—more than an inference—statements have been made that somehow this is action on the part of government to isolate CUPW and hold it up to ridicule. It may be noted that in my introductory remarks in the House of Commons, and here, I, speaking for the government, have steadfastly avoided making any type of criticism of CUPW. I know they are in negotiation, but the reason why they happen to be singled out is that the postal service is the most high-profile industry and, much more than being high-profiled, it is the one that can cause serious dislocation and public inconvenience. The others do not fall in that area. So it is for that reason, and that reason only, as far as I am concerned, that this particular union has been singled out.

As you know, it was not really necessary to deal with this in a holus-bolus way, other than to avoid this sole dislocation during an election period, because there is the PSSRA that has had first reading in the House. All parties have had a chance

[Traduction]

négociations. Le seul objet de ce bill est d'assurer qu'aucune grève ne surviendra pendant la dissolution des Chambres.

Le président: Monsieur Fraser.

M. Fraser: Monsieur le président, monsieur Munro et collègues du Comité, ainsi que nous l'avons indiqué hier, nous appuyons le principe de ce bill, mais il demeure certaines questions que j'aimerais adresser au ministre.

Si j'ai bien compris l'amendement, il ne vise que les postiers et ne touchera aucunement les autres syndicats ou unités de négociations qui sont régis par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Est-ce exact?

M. Munro: Je m'excuse, allez-y.

M. Fraser: Cet amendement ne vise que les postiers et ne touchera en aucune façon les autres unités de négociations qui relèvent de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Est-ce exact?

M. Munro: C'est exact.

M. Fraser: Le ministre peut-il nous dire pourquoi on n'a jamais envisagé de présenter une loi afin de tenir compte de la possibilité que surviennent pendant une campagne électorale des grèves dans la fonction publique, alors que le Parlement ne serait pas en mesure d'agir; ces grèves pourraient à leur façon nuire tout autant à l'intérêt public qu'une grève des postes pourrait nuire éventuellement au processus électoral?

M. Munro: J'ai examiné la liste des conflits relevant de la compétence du Conseil du trésor, les syndicats qui seraient en mesure de faire la grève pendant la période projetée d'une campagne électorale, disons approximativement mai, juin si le premier ministre décide de déclencher des élections. A mon avis, aucune grève qui pourrait survenir à cette époque ne pourrait nuire au processus électoral et entraîner un bouleversement important de ce processus. Compte tenu de la brève période pendant laquelle elle pourrait s'appliquer, compte tenu de la date à laquelle le droit de grève est accordé, aucune ne pourrait créer des inconvénients politiques majeurs. En d'autres termes, le système postal est le plus important. Voilà pourquoi cette industrie a été identifiée, et non pas le Syndicat des postiers du Canada.

On a laissé entendre, et même plus, on a affirmé que le gouvernement agissait ainsi pour tenter d'isoler et de ridiculiser le Syndicat des postiers du Canada. Il faut noter que lors de mes remarques préliminaires à la Chambre des communes, et ici même, où j'ai parlé au nom du gouvernement, j'ai évité avec soin de critiquer en aucune façon le Syndicat des postiers. Je sais qu'ils sont en négociations, mais nous les avons identifiés parce que le service des postes est une industrie très visible. Je dirais plus; elle peut causer des bouleversements graves et des inconvénients majeurs pour la population. Ce n'est pas le cas des autres conflits. C'est pour cette raison, et cette raison uniquement, du moins en ce qui me concerne, que ce syndicat est ainsi identifié.

Vous savez qu'il n'était pas vraiment nécessaire de traiter cette question à la vapeur, sauf que nous voulions éviter un tel bouleversement pendant une période électorale. En effet, il y a eu première lecture à la Chambre du bill sur L.R.T.F.P. Tous

[Text]

to look at its provisions. There is a clause in that bill that would apply to all unions, as just a matter of course . . .

Mr. Fraser: You are speaking of Bill C-28?

• 1545

Mr. Munro: . . . yes, stalling the right to strike during an election period or after dissolution. The matter can be argued, as a matter of general principle, at the time that bill comes before the House. So, rather than anticipate what may happen to that provision in the bill, I avoided doing so. Why anticipate what may happen with respect to that clause or any other clause of the PSSR Act. It may go to Committee, we may entertain amendments to that particular section, we may do a lot of things with respect to the PSSR Act before it is finished after we have heard representations from unions and all sorts of other people that might be interested.

Mr. Fraser: Mr. Minister, there is not much possibility, I would suggest, of C-28 ever becoming law at least until after this anticipated election. I am just reminding the Minister that there is a certain selectivity in this piece of legislation in the sense that we are going into an election now without any legislation on the books except for this particular legislation regarding postal workers to cover what could, under certain circumstances, be an equally serious situation. I think the Minister would have to agree to that.

Mr. Munro: Well, I already have agreed to it. I have said that it is the only one, the only industry, that could be closed down as a result of a strike during election period that could cause any major dislocation to the public and I am just assuming that is the reason that your party is supporting it. You do not want that possibility to occur and neither do we.

Mr. Fraser: That is of course the reason why we are giving support to it but the amendment raises other issues as I am sure the Minister is aware. But I take it from what you have said in looking over the contract negotiation situation, you are satisfied that this is the only area that could cause serious difficulty during the election period. And let me be specific. For instance, if the General Trades and Labourers' Union went out, that would include the grain weighmen and the grain weighmen being out stops the grain trade. But I am taking it from what the Minister says that he has examined the present situation and feels that no additional legislation is needed at this time in order to keep the country out of serious difficulty during an election period. And I am not referring of course to a postal strike.

Mr. Munro: Quite so, exactly.

Mr. Fraser: Can I ask the Minister then: assuming that the government ever brings C-28 into the House in its present form—the Minister has said that there is a clause in that bill that would cover more than just postal workers—and if the present government were in control, what would happen then to this particular piece of legislation?

[Translation]

ont eu l'occasion d'en étudier les dispositions. Ce bill comprend un article qui s'applique uniformément à tous les syndicats . . .

M. Fraser: Vous parlez du Bill C-28?

M. Munro: Oui. On prévoit le report du droit de grève pendant une période électorale, ou après dissolution de Chambre. Cette question pourra faire l'objet d'un débat quant aux principes généraux lors de l'étude du bill à la Chambre. J'ai donc évité d'anticiper sur ce qu'il adviendra de cette disposition du bill. Pourquoi anticiper sur le sort de cet article, ou de tout autre article de la LRTFP. Le bill ira peut-être en comité; nous accepterons peut-être des amendements à cet article; nous pourrions modifier de façon considérable la LRTFP avant son adoption et après avoir entendu les représentations des syndicats et de toutes les autres parties intéressées.

M. Fraser: Monsieur le ministre, je dirais qu'il est fort peu probable que le Bill C-28 devienne loi, du moins tant que n'auront pas eu lieu les élections prévues. Je rappelle simplement au ministre que ce texte législatif est dans une certaine mesure sélectif, en ce sens que nous entreprenons des élections sans que ne figure au code une loi sur la question, sauf en ce qui concerne les postiers, pour prévoir une situation qui pourrait, dans certaines circonstances, se révéler tout aussi grave. Il me semble que le ministre doit l'admettre.

M. Munro: Je l'ai déjà admis. J'ai dit qu'il s'agissait de la seule industrie dont la fermeture suite à une grève pendant la période électorale pourrait causer des inconvénients majeurs à la population. Je suppose que votre parti l'appuie pour cette raison. Vous ne voulez pas qu'une telle possibilité se concrétise, et nous non plus.

M. Fraser: C'est évidemment pour cette raison que nous appuyons le bill, mais l'amendement soulève d'autres questions dont le ministre est certainement conscient. J'en conclus toutefois de votre réponse qu'après examen de la situation des négociations contractuelles, vous êtes convaincu qu'il s'agit là du seul secteur qui pourrait créer de graves difficultés pendant la campagne électorale. Permettez-moi d'être plus précis. Si, par exemple, le Syndicat des manœuvres et travailleurs manuels déclenchait une grève, ce qui inclut les employés préposés au pesage des céréales, et donc, entraîne par conséquent l'arrêt du commerce des céréales . . . j'en conclus toutefois, suite à la déclaration du ministre, qu'il a examiné la situation actuelle et, qu'à son avis, aucune législation additionnelle n'est actuellement nécessaire pour prévenir de graves difficultés nationales pendant une campagne électorale. Je ne fais évidemment pas allusion ici à une grève des postes.

M. Munro: Tout à fait.

M. Fraser: Puis-je alors demander ceci au ministre: supposons que le gouvernement ramène un jour le Bill C-28 à la Chambre, sous sa forme actuelle. Le ministre a dit que ce bill comportait une disposition qui vise non seulement les postiers, mais tous les autres fonctionnaires. Si le gouvernement actuel est toujours au pouvoir, qu'advient-il alors du présent texte législatif?

[Texte]

Mr. Munro: Well, as far as I am concerned this particular piece of legislation would be null and void and that would be taken care of.

Mr. Fraser: Well, is the Minister saying then that this legislation, so far as the government's understanding of it in terms of the draftsmanship, would apply only to this election?

Mr. Munro: Yes.

The Chairman: Mr. Rodriguez.

Mr. Rodriguez: Thank you, Mr. Chairman. First of all, I find it hard to agree with the Minister in his comments that this was not singling out CUPW when the very title of the bill says

An Act to provide for the continuation of regular postal service operations

Mr. Munro: What I said, Mr. Chairman, was that it singles out the industry because it is the only industry involved that could cause serious dislocation. By singling out the industry, automatically you pick up CUPW.

Mr. Rodriguez: Well, I am also surprised in light . . .

An hon. Member: Oh, come on, John!

Mr. Munro: I said you can look at the list of all the disputes and none would cause this type of inconvenience.

Mr. Rodriguez: Well, the minister's sophistry does not equate with his leader's sophistry but the Prime Minister himself, at the press conference just a week or so ago, said that he intended to introduce legislation that would prevent CUPW from going on strike during an election. So I want to ask the Minister now: he is the Minister of Labour and he is responsible for the administration of the Federal Labour Code; this is an amendment to the Public Service Staff Relations Act.

• 1550

Mr. Munro: Right.

Mr. Rodriguez: By what stretch of the imagination—I thought the PSSRA came under the joint jurisdiction of the Treasury Board President, Mr. Andras, and Mr. MacEachen. Were you aware of the drafting of this bill? When were you aware of the drafting of this bill? Who drafted the bill and who obviously made the boo-boo of not making sure that the workers in that interregnum period were under the aegis of some collective agreement?

Mr. Munro: When any bill is drafted . . .

Mr. Rodriguez: Did your Department draw up the bill?

Mr. Munro: No, my Department did not draft the bill. As the honourable member knows, Justice drafts bills for all departments including mine.

Mr. Rodriguez: But you have your legal officers, too, who look . . .

Mr. Munro: Of course and it is an interplay . . .

Mr. Fraser: Do you remember the story of the little boy and the dike?

[Traduction]

M. Munro: En ce qui me concerne, ce texte de loi serait alors nul et non avenu, ce qui réglerait la question.

M. Fraser: Le ministre veut-il dire que le gouvernement a rédigé ce projet de loi de façon à ce qu'il ne s'applique uniquement qu'aux présentes élections?

M. Munro: Oui.

Le président: Monsieur Rodriguez.

M. Rodriguez: Merci, monsieur le président. Pour commencer, j'ai du mal à accepter l'affirmation du ministre qu'il n'identifie pas le Syndicat des postiers du Canada, alors que le titre même du bill déclare:

Loi pourvoyant à la poursuite du service postal normal.

M. Munro: Monsieur le président, j'ai dit qu'il identifiait l'industrie, car elle est la seule qui pourrait créer des bouleversements graves. En identifiant l'industrie, on identifie automatiquement le Syndicat des postiers.

M. Rodriguez: Je suis également étonné, compte tenu . . .

Une voix: Voyons, John!

M. Munro: J'ai dit que l'on pouvait examiner la liste de tous les conflits et qu'aucun ne pouvait créer ce genre d'inconvénients.

M. Rodriguez: Eh bien, les sophismes du ministre ne sont pas à la hauteur des sophismes de son chef, mais le premier ministre a lui-même déclaré, lors de sa conférence de presse de la semaine dernière, ou à peu près, qu'il avait l'intention de présenter un projet de loi qui empêcherait le Syndicat des postiers de faire la grève pendant une campagne électorale. Je voudrais donc poser maintenant une question au ministre: il est le ministre du Travail et il a la responsabilité d'appliquer le Code du travail du Canada. Il s'agit ici d'une modification à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

M. Munro: Oui.

M. Rodriguez: Comment a-t-on pu s'imaginer . . . je pensais que la LRTFP relevait conjointement du président du Conseil du trésor, M. Andras, et de M. MacEachen. Étiez-vous au courant de la rédaction de ce bill? Quand avez-vous été informé de la rédaction de ce bill? Qui a rédigé le bill, et qui a évidemment fait l'erreur de ne pas s'assurer que les travailleurs seraient protégés pendant cette période d'interègne par l'application d'une convention collective?

M. Munro: Lorsqu'un projet de loi est élaboré . . .

M. Rodriguez: Votre ministère a-t-il rédigé le bill?

M. Munro: Non, mon ministère n'a pas rédigé le bill. Comme le sait l'honorable député, le ministère de la Justice rédige les projets de loi pour tous les ministères, y compris le mien.

M. Rodriguez: Mais vos conseillers juridiques ont également examiné . . .

M. Munro: Évidemment; il y a des contacts . . .

M. Fraser: Vous rappelez-vous l'histoire du petit garçon et du barrage?

[Text]

Mr. Munro: ... between various departments when there is draftsmanship. We pick up flaws all during the process and they say that is what Parliament and these standing committees are for, to also monitor and pick up flaws. I do not see anything terribly unusual about that.

Mr. Rodriguez: I find it unusual ...

Mr. Munro: A flaw was picked up for which the honourable member deserves some credit, but it was picked up and it has been corrected. That is part of the process. What is so unusual about that?

Mr. Rodriguez: I get the impression that you were sort of rushed in at the last moment. I did not get the impression that you participated in acquiescence in ...

Mr. Munro: It is Cabinet solidarity. This is a decision of the entire Cabinet for which I take equal responsibility with all my colleagues.

Mr. Alexander: Equal?

Mr. Munro: Of course. Would you be a member of the Cabinet and try to say you took less responsibility than someone else for their decisions? I do not think so, Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Munro, I am just trying to lighten the atmosphere around here.

Mr. Munro: That leaves me speechless.

Mr. Rodriguez: Much was made, Mr. Chairman, by the Postmaster General and by the Minister of Labour this afternoon that, in effect, the workers that would be affected, CUPW, have always asked to be included under the Canada Labour Code. In effect, this amendment is an extraction of the Canada Labour Code and I suspect the amendment that the Minister will introduce at some point later on is also a further extraction of the federal Labour Code.

Mr. Munro: Quite so.

Mr. Rodriguez: Can the Minister tell the Committee whether this is a first step. Why will not he pick certain things out of the federal Labour Code which would apply to CUPW? Can we look forward to CUPW's being placed under the Canada Labour Code?

Mr. Munro: I can only go this far because, again, that is a collective decision of the government, but I can go this far. We have considered at various times as a government the possibility of the Post Office's being made a Crown corporation.

Mr. Rodriguez: But I am asking you, is this a first step in that direction?

Mr. Munro: No, I do not think you could interpret this as a first step.

Mr. Rodriguez: Is this to get you out of embarrassing situation?

Mr. Munro: This is, I think, an embarrassing situation to everyone concerned. If you want to call it embarrassing, call it embarrassing, but the question is that it would cause serious inconvenience to the public during an election period.

[Translation]

M. Munro: ... entre les divers ministères au moment de la rédaction. Nous relevons des lacunes pendant tout ce processus, et on dit que c'est également le but du Parlement et des comités permanents de vérifier et de déceler les lacunes. Je ne vois là rien de terriblement inhabituel.

M. Rodriguez: Je trouve inhabituel ...

M. Munro: Une lacune a été identifiée par l'honorable député, à qui on doit en rendre le mérite, mais elle a été identifiée et corrigée. Cela fait partie du processus. Qu'y a-t-il d'inhabituel à cela?

M. Rodriguez: J'ai l'impression qu'on vous y a poussé à la dernière minute. Je n'ai pas eu l'impression que vous avez participé de plein gré à ...

M. Munro: C'est une question de solidarité du Cabinet. Il s'agit d'une décision de l'ensemble du Cabinet, dont je partage également la responsabilité avec tous mes collègues.

M. Alexander: Également?

M. Munro: Évidemment. Seriez-vous un membre du Cabinet qui tenterait d'assumer une responsabilité moindre que les autres pour ses décisions? Je ne le pense pas, monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur Munro, j'essaie simplement d'alléger quelque peu l'atmosphère.

M. Munro: J'en ai le souffle coupé.

M. Rodriguez: Monsieur le président, le ministre des Postes et le ministre du Travail ont beaucoup insisté cet après-midi sur le fait que les travailleurs du Syndicat des postiers du Canada ainsi visés ont toujours demandé à relever du Code du travail du Canada. En fait, cet amendement est tiré du Code du travail du Canada, et je suppose que l'amendement que présentera tout à l'heure le ministre a également été tiré du Code du travail fédéral.

M. Munro: En effet.

M. Rodriguez: Le ministre peut-il dire au Comité s'il s'agit là d'une première étape? Pourquoi ne veut-il pas prendre certains éléments du Code du travail fédéral pour les appliquer au Syndicat des postiers? Pouvons-nous espérer que le Syndicat des postiers sera placé sous la compétence du Code du travail du Canada?

M. Munro: Étant donné qu'il s'agit d'une décision collective du gouvernement, je ne peux aller plus loin que ceci dans ma réponse. Nous avons étudié à divers moments, en tant que gouvernement, la possibilité de transformer les Postes en société de la Couronne.

M. Rodriguez: Mais je vous demande s'il s'agit d'un premier pas dans cette voie?

M. Munro: Non, je ne pense pas que vous puissiez interpréter cela comme un premier pas.

M. Rodriguez: Est-ce que vous voulez vous sortir ainsi d'une situation gênante?

M. Munro: J'estime qu'il s'agit d'une situation gênante pour toutes les parties en cause. Si vous voulez dire que c'est gênant, dites-le, mais il s'agit en fait d'une question qui causerait des inconvénients majeurs à la population pendant une campagne électorale.

[Texte]

Mr. Rodriguez: Mr. Chairman, I would like to ask the Minister—since I do not see it here, let us assume and just strictly for argument's sake because there has been no such threat—what if the workers decide to disobey this particular clause, where is the punishment clause? What punishments will apply?

Mr. Munro: The sanctions required here would be the same as already applicable in the Public Service Staff Relations Act.

Mr. Rodriguez: A follow-up question asked by Mr. Fraser with regard to when this thing will cease, is it only a one-shot approach just for this election? Where does it say that in the bill? Does it say in the bill that this will come to an end and this is only for the 1978 election?

• 1555

Mr. Munro: When I answered Mr. Fraser on that, obviously this bill was designed for this particular election. There are Public Service Staff Relations Act amendments coming on and I would suspect whatever the political complexion of the next government, this being so obviously a temporary situation for this particular one with an umbrella clause that will deal with this fundamental question applicable to all unions in the Public Service in the next bill, it would obviously include the repeal of this particular bill. I do not see any problem. As Mr. Eberlee is saying, if it is not fairly obvious that this will be repealed once the Public Service Staff Relations Act is passed applying to all unions rather than singling out a particular one, I would be prepared to entertain an amendment clearly indicating that, once the forthcoming federal election is over with and the seven days has expired from the return of the writs, or when the new collective agreement is renewed, this bill would automatically be defunct.

Mr. Rodriguez: One more question of the Minister. Mr. Minister, I am not suspicious by nature, but is there any reason why, on the very day that the bargaining process between CUPW and the Treasury Board has gone to conciliation, which was Monday of this week, on that very day, the government chose that very day, in a very delicate conciliation process, to introduce a bill that can be construed by one group in that bargaining process to be a threat and, in effect, a challenge to confrontation?

Mr. Munro: No. I . . .

Mr. Rodriguez: Let me just give you that question to deal with and a supplementary and you can answer them both at the same time. In effect, if it was in the mind of the government for some time that they should apply to the postal service what applies to those workers under the federal labour code, under the Canada Labour Code, then why had it not been introduced previously, away from a situation that can be misconstrued as a confrontation process?

Mr. Munro: Let me put it this way. These are the facts as I know them. I said that we at various times over the period of time I have been in the government have talked about, have

[Traduction]

M. Rodriguez: Monsieur le président, j'aimerais poser une question. Étant donné que cela ne figure pas ici, supposons, aux seules fins de la discussion, car aucune menace de ce genre n'a été faite, que les travailleurs décident de ne pas respecter cette disposition. Ou sont les articles de pénalisation? Quelles pénalités s'appliqueront?

M. Munro: Les sanctions applicables dans ce cas sont celles qui figurent déjà dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

M. Rodriguez: Une question complémentaire à celle posée par M. Fraser sur la durée de cet amendement: s'agit-il d'un projet qui ne vise que les élections actuelles? Où cela est-il dit dans le bill? Est-il dit dans le bill que cette disposition cessera de s'appliquer après les élections de 1978?

M. Munro: Lorsque j'ai répondu à M. Fraser, j'ai dit qu'il était évident que ce bill visait les élections actuelles. Des modifications à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ont été proposées et je penserais que, quelle que soit la composition politique du prochain gouvernement, il s'agit ici très évidemment d'une situation temporaire, puisqu'un article cadre plus général traitant de cette question fondamentale et s'appliquant à tous les syndicats de la fonction publique fera partie du prochain projet de loi. On prévoirait alors évidemment l'abrogation de la présente loi. Je ne vois pas de problème. Comme l'a dit M. Eberlee, s'il n'est pas évident que le présent bill sera abrogé dès l'adoption de la Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, qui s'applique à tous les syndicats plutôt qu'à un en particulier, je suis disposé à présenter un amendement stipulant que le bill prend automatiquement fin à la fin de la prochaine campagne et de la période de sept jours suivant le retour des brefs, ou dès la conclusion de la nouvelle convention collective.

M. Rodriguez: Une dernière question. Monsieur le ministre, je ne suis pas méfiant de nature, mais pour quelle raison le gouvernement décide-t-il de présenter un projet de loi pouvant être considéré comme une menace ou un défi pour l'un des groupes de négociation, le jour même où les négociations entre le Syndicat des postiers et le Conseil du trésor sont arrivées à l'étape de la conciliation, c'est-à-dire lundi de cette semaine?

M. Munro: Non. Je . . .

M. Rodriguez: Permettez-moi de poser une question supplémentaire; vous pourrez répondre aux deux questions en même temps. Si le gouvernement estimait depuis quelque temps que les dispositions du Code canadien du travail devraient aussi s'appliquer au service postal, pourquoi alors n'a-t-il pas présenté ce projet de loi auparavant plutôt que maintenant, quand il peut être interprété comme un avertissement?

M. Munro: Permettez-moi de vous présenter les faits tels que je les conçois. J'ai dit que de temps à autre, depuis que je fais partie du gouvernement, nous avons déjà parlé de la

[Text]

considered, the feasibility of bringing the Post Office under a Crown corporation. No decision has been made. If we renewed that active consideration as a government, in my opinion we would feel that it would require some further intensive investigation over a period of time, and we had not made the decision at any time within the last few months that would permit that type of thorough investigation into all the pros and cons. So that is number one. That answers the latter part of your question, why we did not bring in a bill like that at this time.

The second thing is that we brought it in because consideration has been given to having an election—no decision has been made, it may not be as soon as some of us think, I do not know—but in case it is we would have precious little time. For that reason, we made this bill as simple as possible for, I think, pretty rapid consideration. If some honourable members find a question of principle here so offensive that they wish to vote against it, they can do so. It is part of the Parliamentary process. But it is something we can grasp pretty quickly and deal with pretty quickly, I would think, a one-page bill.

Mr. Rodriguez: One brief supplementary. Mr. Minister, what I find rather constrained, really, is the usual process of a bill, and this bill really does affect one class of workers, namely those in the postal service. If you introduced a bill that affected a corporate sector and one particular class of corporate people, you would make sure that witnesses were called and we would go through the whole process of ensuring that there was enough input, that you did not do things that would rile them up, and that you convinced them that what you wanted to bring in was the right thing to bring in, and sometimes you have amended it. I feel, under the circumstances, that today everything is being constrained and pushed and rushed. You are the only witness, the Minister is the only witness. The other parties most concerned and involved are CUPW, the outside workers—the letter carriers, in effect—the Treasury Board, the President of the Privy Council. They cannot be called as witnesses because we want to get this thing pushed through as quickly as possible.

• 1600

I find we have constrained things. And your arguments are not convincing; I must tell you that bluntly. They are not convincing that, in effect, this thing could not have been brought in a month ago, six weeks ago, four weeks ago, five weeks ago. I think it was deliberately brought in when it was brought in.

We are in a constrained situation now. Right now you are asking for unanimous consent to waive the 48-hour period for the report stage and third reading. You have put members in a very tight spot by doing that and I do not appreciate it as a member of the Committee. I do not appreciate it as a member of Parliament. That is not the way to handle legislation.

Mr. Munro (Hamilton East): Well, I tell you I brought it in in a very low-key way, and I am just telling you as far as I am concerned there was no intent to threaten CUPW at the bargaining table. I do not think it is having that impact and neither do you. I do not think you can threaten a union by a bill like this, which merely delays the right to strike for a

[Translation]

possibilité de faire du ministère des Postes une société de la Couronne. Aucune décision n'a été prise. Pour donner suite à cette idée, j'estime qu'il faudrait effectuer des études fouillées pendant un certain temps, et au cours des derniers mois, nous n'avons pris aucune décision nous permettant d'étudier de façon aussi approfondie tous les avantages et inconvénients. C'est pourquoi nous n'avons pas présenté de projet de loi de ce genre à ce moment-là.

Deuxièmement, nous présentons maintenant ce projet de loi parce qu'on envisage la tenue d'une élection générale... aucune décision n'a été prise, ce ne sera peut-être pas aussi tôt qu'on le croit, je l'ignore... mais si tel était le cas, nous n'aurions pas beaucoup de temps. C'est pourquoi nous avons rédigé un bill très simple pour pouvoir l'étudier rapidement. Si certains députés veulent s'y opposer par principe, ils sont libres de voter contre. Cela fait partie du processus parlementaire. Cependant, j'estime qu'on peut étudier assez rapidement un bill aussi simple, d'une page seulement.

M. Rodriguez: Une courte question supplémentaire. Monsieur le ministre, ce bill, visant une catégorie de travailleurs, ceux du service postal, n'a pas suivi le processus habituel. Si vous présentiez un bill visant une société en particulier, ou une catégorie de sociétés, vous convoqueriez des témoins pour assurer la contribution de toutes les parties intéressées, pour éviter une confrontation et pour convaincre la société en question du bien-fondé du projet de loi. Cependant, dans les circonstances actuelles, vous avez fait abstraction de ce processus et vous voulez que nous adoptions ce bill à toute vapeur. Vous êtes le seul témoin, monsieur le ministre. Par manque de temps, on ne peut inviter à comparaître les autres parties en cause, à savoir le Syndicat des postiers, les facteurs, le Conseil du trésor, le président du Conseil privé.

J'estime qu'on nous force la main, et franchement, vos arguments ne m'ont pas convaincu. J'estime toujours que ce projet de loi aurait pu être présenté il y a un mois, six semaines, quatre semaines, ou cinq semaines. C'est délibérément qu'on le présente maintenant.

Vous demandez le consentement unanime pour supprimer la période de 48 heures requise avant l'étape du rapport et la troisième lecture. Vous voulez nous forcer la main, et je m'y oppose en tant que député. Ce n'est pas la façon d'adopter une loi.

M. Munro (Hamilton-Est): J'ai présenté ce projet de loi avec discrétion et je vous dis que nous n'avons aucunement l'intention de nuire aux négociations du Syndicat des postiers. Je ne crois pas que le bill aura un tel effet, et vous non plus d'ailleurs. Je ne pense pas qu'on puisse menacer un syndicat par un bill qui se contente de retarder le droit de grève pendant

[Texte]

period of time. It is stretching things pretty far to think a piece of legislation that merely defers the right to strike during an election period is somehow intimidating or prejudicing them at the bargaining table. And even if in the wildest stretch of your imagination you could come to that conclusion, that was not the intent on the part of the government in the first place.

In the second place, to be consistent I would have thought that some of the legislation which I have brought in with the backing of the unions involved and which ordered ends to lock-outs or against what was currently perceived as the employer's interest . . . We did not call any witnesses. I did not hear anybody from the NDP saying we should call them. It talked about the legislation to end the lock-out at the Halifax harbour, where the unions wanted the settlement that I had arranged based on a conciliation report and the harbour authorities would not accept it so we passed legislation to order the end of the lock-out. We did not call any witnesses on that occasion, or, some of the Western members may recall, in imposing the Perry Report on the grain-handlers situation on the West Coast.

Mr. Fraser: We do.

Mr. Munro (Hamilton East): Grain handlers did not like that Perry Report at all, in terms of what they perceived. I did not agree with what they perceived would be an undue . . .

Mr. Rodriguez: It is not the same situation.

Mr. Munro (Hamilton East): . . . increase in wages recommended, so we passed legislation imposing on the employers the recommendations of the conciliation commissioner with the support of the grain handlers. I did not hear anybody from the NDP saying we should call . . .

Mr. Rodriguez: You are not in the same situation.

Mr. Munro (Hamilton East): Why? It is legislation to end a lock-out, which is even more serious than legislation that merely postpones the right for a couple of months. If you want witnesses on this, why did you not insist on witnesses on a far more serious situation that totally denied a right for that particular dispute, the right of the employers to have lock-outs? I do not understand.

Mr. Rodriguez: You had better calm him down. He is acting up again.

Mr. Munro (Hamilton East): It is starting to sound like you in the House of Commons, John.

The Chairman: Mr. Epp.

Mr. Epp: Thank you, Mr. Chairman. Before I get to the legislation, Mr. Chairman, I intend to take up an argument with you as chairman of this Committee—it has been my only opportunity to do it—and that is this. Mr. Chairman, you as chairman of this Committee and, of course, as a member of the government, have had two priorities before this Committee, namely Bill C-8 and this bill, Bill C-45. And those have been your only priorities. If that is wrong you can challenge me, but your actions would indicate that you had no other priorities.

This Committee surely should have had two priorities beyond that. One, the regulations. The Immigration Act came into effect on April 10. During the time of the discussion of

[Traduction]

un certain temps. C'est beaucoup exagérer que de dire qu'une telle loi aura pour effet de nuire au syndicat pendant les négociations. Même si en faisant preuve de beaucoup d'imagination vous venez à une telle conclusion, je dis que cela n'a jamais été l'intention du gouvernement.

Deuxièmement, aucun témoin n'a été invité lorsque j'ai présenté des projets de loi, avec l'appui des syndicats en cause, qui exigeaient la fin de lock-out ou qui allaient à l'encontre des intérêts de l'employeur. Je ne me souviens pas qu'un représentant du NPD l'ait exigé à ce moment-là. J'ai déjà présenté un bill pour mettre fin au lock-out au port d'Halifax, quand les syndicats voulaient accepter le règlement que j'avais rédigé en me fondant sur le rapport de conciliation et que les autorités du port s'y opposaient. Nous n'avons pas non plus convoqué de témoins à ce moment-là, ou lorsque, comme s'en souviendront peut-être les députés de l'Ouest, nous avons imposé le rapport Perry lors du conflit dans le secteur de la manutention des céréales sur la côte ouest.

M. Fraser: Nous nous en souvenons.

M. Munro (Hamilton-Est): Les entreprises de manutention des céréales n'étaient pas du tout d'accord avec le rapport Perry. Cependant, j'estimais que . . .

M. Rodriguez: Ce n'est pas du tout la même situation.

M. Munro (Hamilton-Est): . . . l'augmentation salariale recommandée était justifiée, et nous avons donc adopté une loi pour imposer aux employeurs les recommandations du rapport de conciliation, avec l'appui des syndicats. A ce moment-là, aucun député du NPD n'a dit que nous devions . . .

M. Rodriguez: Dans le cas qui nous occupe, c'est différent.

M. Munro (Hamilton-Est): Pourquoi? Une loi qui met fin à un lock-out est bien plus importante qu'une loi ne faisant que retarder le droit de grève pendant quelques mois. Si vous voulez entendre des témoins maintenant, pourquoi n'avez-vous pas insisté aussi lorsque nous avons interdit aux employeurs d'imposer un lock-out, situation beaucoup plus grave, il me semble? Je ne vous comprends pas.

M. Rodriguez: Vous devriez le calmer, il s'énerve encore.

M. Munro (Hamilton-Est): Je me fais penser à vous à la Chambre des communes, John.

Le président: Monsieur Epp.

M. Epp: Merci, monsieur le président. Avant de passer au projet de loi, je tiens tout d'abord à vous faire certains reproches en tant que président du Comité; c'est la seule occasion que j'ai, et j'en profite. Monsieur le président, vous êtes président du Comité et, bien entendu, en tant que député ministériel, vous aviez deux priorités, notamment le Bill C-8 et le présent bill, le Bill C-45. C'étaient vos seules priorités. Si je fais erreur, vous pouvez me corriger, mais vos actes démontrent que vous n'aviez aucune autre priorité.

Le Comité aurait certainement dû avoir deux autres priorités. Tout d'abord, les règlements de la loi sur l'immigration, qui est entrée en vigueur le 10 avril. Pendant les délibérations

[Text]

that legislation we received an undertaking from the Minister of Employment and Immigration that those regulations would be brought before the Committee. My honourable friend and colleague from Hamilton West was a member of that Committee throughout, and he as well as I and others has constantly reminded the Minister when he would fulfil that undertaking.

Mr. Alexander: Right.

Mr. Epp: The reason for that pressure we placed on the Minister was very simple, and that was too often we have found that the regulations in the Immigration Act, flowing from that act, are in fact not in keeping with the objectives of the act. Now, the new act very clearly spells out the objectives in Section 3. We know very definitely, and it has already been brought to my attention since the promulgation of the act and its coming into effect, that there are, in fact, regulations now in effect which are not in the spirit of or in keeping with the objectives of Section 3. Now, Mr. Chairman, you as a Chairman, have never given us an opportunity in any other forum to bring forward a discussion on the regulations. You might say well what does this have to do with Bill C-45; well, I am getting to that in this very important fact, that you have been using this committee for your objectives only and for government objectives.

• 1605

I will give you another example. The estimates have been referred to this committee, as all other estimates to the appropriate committees, for some time. You have not had the estimates before this committee and likely we will never see those estimates. Now, surely it is the role of this committee as long as the life of this Parliament continues to look at those estimates. Other committees have been sitting constantly on the estimates, but we have not had those estimates of labour, of immigration, of manpower or of the Unemployment Insurance Commission. We only have 1.045 million unemployed, Mr. Chairman, at this point in time but we are not going to look at the estimates.

To top it all off, in my own frustration, I called your office last week and I found out that you were out of town—that is fine, I guess all of us are out of town from time to time—and I asked when would we have the estimates before us and I got a very interesting answer—and I thought this was the height of male chivalry—I was told by your Chairman, “I am not in charge this week but the Vice-Chairman is.” I know who the Vice-Chairman is of this committee and I imagine most committee members do and I also knew that the Vice-Chairman happened to be out of the country at exactly that period of time, so not only did you not even want to take the blame, you thought somebody else should share the blame, but someone who did not even have the chance to defend herself.

I am simply saying to you, Mr. Chairman, when do you expect us to look at the estimates of this committee in view of the fact that you have had only two priorities and that is you have been a good guy for the government; you have been pushing Bill C-8, and now you are pushing Bill C-45. We have

[Translation]

portant sur cette loi, le ministre de l'Emploi et de l'Immigration s'était engagé à présenter les règlements au Comité. Mon ami et collègue d'Hamilton-Ouest faisait partie de ce Comité et il a souvent rappelé cet engagement au ministre.

M. Alexander: C'est vrai.

M. Epp: Nous avons exercé ces pressions sur le ministre pour une raison très simple, savoir que les règlements établis en vertu de la loi sur l'immigration vont trop souvent à l'encontre des objectifs de la loi. Les objectifs sont clairement énoncés dans l'article 3 de la nouvelle loi. Il m'a été signalé que depuis la promulgation et l'entrée en vigueur de cette loi, on a établi des règlements qui ne respectent pas les objectifs de l'article 3. Or, vous ne nous avez jamais donné la possibilité de discuter des règlements lors des séances antérieures, monsieur le président. Vous vous demandez peut-être quel rapport ceci peut avoir avec le Bill C-45; eh bien, il convient de signaler un fait important, c'est-à-dire que vous utilisez ce Comité pour les objectifs du gouvernement uniquement.

Je vais vous donner un autre exemple. L'étude du budget principal du ministère relève du mandat de ce Comité; les autres comités examinent le budget depuis quelque temps déjà. Jusqu'ici, nous n'avons rien vu du budget principal et, en toute probabilité, nous n'en verrons rien. Vous admettez certainement que l'étude des crédits reste une tâche importante de ce Comité aussi longtemps que durera la session parlementaire. D'autres comités se penchent régulièrement sur le budget de leur ministère, mais nous n'avons pas encore entamé notre étude du budget du Travail, de l'Immigration, de la Main-d'œuvre et de la Commission d'assurance-chômage. Nous avons seulement 1,045,000 chômeurs, monsieur le président, à l'heure actuelle. Mais il n'est pas question de jeter un coup d'œil sur le budget.

Dans ma frustration, j'ai téléphoné à votre bureau la semaine dernière et j'ai appris que vous n'étiez pas à Ottawa—bon, ça nous arrive tous de temps à autre—et j'ai demandé quand le Comité serait saisi du budget principal. La réponse que j'ai reçue m'a semblé être le comble de la galanterie masculine—le président m'a informé que ce n'était pas lui qui s'occupait de ces questions cette semaine-là, mais la vice-présidente. Il se trouvait justement que la vice-présidente était à l'extérieur du pays pendant la même période; ainsi, vous voulez non seulement la responsabilité, mais aussi la rejeter sur une personne qui n'était pas là pour se défendre elle-même.

Je vous demande simplement, monsieur le président, quand nous pourrions étudier le budget des dépenses, étant donné que vous n'avez que deux priorités, l'adoption du Bill C-9 et du Bill C-45, et la défense des intérêts du gouvernement. Nous n'avons pas réussi à convoquer des séances du Comité, mais

[Texte]

not had this committee sitting. We could not get this committee sitting, but yesterday we passed Bill C-45 and today the committee sits on Bill C-45. I would like to ask you, Mr. Chairman, why have you not called the committee sooner and when will we looking at estimates?

An hon. Member: Mr. Chairman, I think this is a point of order.

Mr. Epp: Call it a point of order. It is not my time. Fine.

Mr. Olivier: It is not your time. Well, you do not discuss Bill C-45 and you never asked to see the estimates. You never asked . . .

Mr. Epp: Are you the Chairman?

Mr. Olivier: No, but I am on the subcommittee and I have never seen your question. Never.

Mr. Epp: Ask the Chairman why it is not there.

Mr. Olivier: You miss the estimates because you know they have not been called.

The Chairman: Mr. Epps.

Mr. Epp: The name is Epp, sir, not Epps. The name is Epp.

The Chairman: Epps.

Mr. Epp: No, not Epps. Epp, period. Thank you.

Le président: Monsieur Epp, je crois que c'est complètement en dehors de l'étude du bill que d'invoquer le Règlement à ce moment-ci. Je vous ai laissé faire et vous pouvez d'ailleurs constater à quel point je suis impartial. Je prendrai en considération les remarques que vous venez de faire, soit à mon endroit, soit en ce qui concerne la façon avec laquelle le parti a mené les discussions à ce sujet. Je vous enverrai sans aucun doute une réponse par écrit. Je ne me suis jamais opposé, en aucun temps, à la convocation du sous-comité de la procédure et de l'ordre du jour. Si on me reproche d'être absent de la Chambre des communes pour aller fêter mon quinzième anniversaire de vie politique, je pense que c'est pousser un peu trop fort.

De toute façon, je vous ai dit que, lors de la prochaine réunion du comité, j'aurais une mise au point à faire justement au sujet de mes absences d'Ottawa. S'il fallait que tous les députés aient à justifier leur absence, ici, à Ottawa, on n'en finirait pas sur les comités, monsieur Epp.

Alors, je vous donne la parole, si vous avez quelque chose à dire.

Mr. Epp: Mr. Chairman, I do not believe I have used my 10 minutes and I would like to ask some questions of the Minister.

Le président: Alors, je vous cède la parole pour poser vos questions, monsieur Epp.

M. Olivier: J'invoque le Règlement, monsieur le président.

Mr. Epp: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Chairman, I think as I pointed out to you, I did not mind that you were out of town, other people are out of town, too, but the point of the matter is, last week is not the only week that we have not had the estimates before us. And I think that is in your court.

[Traduction]

cela ne nous a pas empêchés d'adopter le Bill C-45, hier. Aujourd'hui, le Comité se penche sur le même bill. Je vous demande, monsieur le président, pourquoi vous n'avez pas convoqué une séance plus tôt et quand nous aurons la possibilité d'examiner le budget.

Une voix: Monsieur le président, je crois que cette intervention constitue un rappel au Règlement.

M. Epp: Disons que c'est un rappel au Règlement. Le temps ne sera pas pris sur mon temps de parole. Très bien.

M. Olivier: Vous ne dites rien au sujet du bill C-45 et vous n'avez jamais demandé l'étude du budget principal. Vous n'avez jamais demandé . . .

M. Epp: Êtes-vous le président?

M. Olivier: Non, mais je fais partie du sous-comité et je n'ai jamais vu une demande de votre part. Jamais.

M. Epp: Demandez au président pourquoi vous ne l'avez pas vue.

M. Olivier: Vous savez fort bien que le budget n'a pas été mis en délibération.

Le président: Monsieur Epps.

M. Epp: Je m'appelle Epp, monsieur, pas Epps.

Le président: Epps.

M. Epp: Non, pas Epps. Epp. Merci.

The Chairman: Mr. Epp, I think it is completely outside our discussion of the bill to make a point of order at this time. I have allowed you to speak and you have had a chance to see how impartial I am. I shall take your remarks into consideration, both those concerning me and the way in which the party has held discussions on this subject. You will be receiving a written reply from me. At no time have I objected to a meeting of the Subcommittee on Agenda and Procedure. I think it is going a bit too far to reproach me for being away from the House of Commons on the occasion of my fifteenth anniversary of political life.

In any event, at the next meeting of the Committee, I have a rectification to make on this point of my absence from Ottawa. If all members had to justify the periods they spent away from Ottawa, then there would be nothing else discussed in committees, Mr. Epp.

You may have the floor, if you have something to say.

M. Epp: Monsieur le président, je ne crois pas avoir utilisé mes 10 minutes; j'aimerais donc poser quelques questions au ministre.

The Chairman: You may ask your questions, Mr. Epp.

Mr. Olivier: A point of order, Mr. Chairman.

M. Epp: Merci, monsieur le président. Monsieur le président, comme je vous l'ai dit, cela m'était égal que vous n'étiez pas à Ottawa,—vous n'êtes pas le seul à être absent,—mais la semaine dernière n'est pas la seule semaine pendant laquelle

[Text]

I would like to ask you, Mr. Minister, why do you remove the right to strike for a specific period of time during an election. Why do you not then, on principle, remove totally the right to strike.

M. Olivier: Monsieur le président, je voudrais invoquer le Règlement avant qu'il pose sa question.

Je pense que, premièrement, tel que vous l'avez mentionné, je suis membre du sous-comité de la procédure et de l'ordre du jour, et je n'ai jamais vu le député d'en face formuler une demande au sujet de ce qu'il vient de dire. Les arguments qu'il soutient, c'est parce qu'il n'était pas présent lui, justement. Deuxièmement, on n'a pas de compte à lui rendre s'il n'en fait pas la demande. Monsieur le président, s'il n'a pas autre chose à dire sur le Bill C-45, il devrait tout simplement faire comme d'habitude.

• 1610

Le président: Bien voici, monsieur Olivier, il pourra faire une déclaration très courte. De toute façon, M. Epp n'est même pas membre du Comité, et je lui ai donné la parole comme deuxième orateur de son parti.

Mr. Alexander: On the same point of order, Mr. Chairman.

I do not want to prolong this discussion but I think what concerns Mr. Epp is that he pointed out, one, we were concerned about the regulations under the new Immigration Act; and two, the estimates.

It is very simple. I hear your colleagues state that Mr. Epp has never made any overtures in this regard. I do not think he has to make any overtures in this regard. I think what Mr. Epp is indicating is that you—and I say this with a great deal of respect—as the Chairman of this Committee should have seen to it, should have made the first step, should have taken the initiative to see that these very important matters come before the Committee. That is all Mr. Epp is talking about right now. And whether my friend likes the point of order or not, or whether Mr. Epp is wrong in bringing it up is not the point; it is a very important matter.

The estimates have been directed to this Committee for some time now, and I think what Mr. Epp is attempting to portray before this Committee is that he is concerned that here we are in a period of high unemployment and we have Estimates dealing with manpower, unemployment insurance in particular, and we have not had an opportunity of pursuing the estimates regarding these very important matters.

In conclusion, I would say that what Mr. Epp is attempting to say is that—I want to be as kind as I can, sir—perhaps you have been preoccupied with other matters, forgetting those two extremely important matters.

Mr. Caccia: On the same point of order, Mr. Chairman.

An hon. Member: Terrible, Charles. I would disregard it if I were you.

[Translation]

nous n'avons pas étudié le budget. Je crois que vous devrez reconnaître cela.

Je voudrais demander au ministre pourquoi on supprime le droit de grève pendant une période donnée au cours des élections. Pourquoi on n'a pas, en principe, supprimé totalement le droit de grève?

Mr. Olivier: Mr. Chairman, I would like to make a point of order before we continue.

First of all, I would like to confirm that, as a member of the steering committee, I have never seen a member opposite make any request relating to the subject which he has just raised. The only explanation for his remarks is the fact that he has not been present at our meetings. Secondly, we are in no way accountable to him for something which he did not say on Bill C-45, then it would be better for him to behave in his usual manner.

The Chairman: Well, Mr. Olivier, he may make some brief remarks. In any case, Mr. Epp is not even a member of the Committee and I gave him the floor as the second speaker for his party.

M. Alexander: Au sujet du même rappel au Règlement, monsieur le président.

Je ne veux pas prolonger inutilement cette discussion, mais, comme l'a fait remarquer M. Epp, notre préoccupation porte sur les règlements établis en vertu de la nouvelle loi sur l'immigration et, deuxièmement, sur le budget principal des dépenses.

Les choses sont très simples. Vos collègues disent que M. Epp n'a jamais fait de proposition en ce sens. Je ne crois pas que c'était de son devoir. Je crois que M. Epp dit, sauf votre respect, monsieur le président, que vous auriez dû prendre l'initiative en tant que président du Comité pour que le Comité soit saisi de ces questions très importantes. C'est tout ce que dit M. Epp. Il ne s'agit pas de savoir si ce rappel au Règlement plaît à notre ami ou si le moment pour en discuter est bien choisi; il s'agit d'une question très importante.

Le Comité a reçu depuis quelque temps l'ordre de renvoi portant sur l'étude du Budget, et je crois que M. Epp veut souligner qu'il est important d'examiner les crédits ayant trait à la main-d'œuvre, et surtout à l'assurance-chômage, en cette période où le nombre des sans-emploi est très élevé. Jusqu'ici, nous n'avons pas eu l'occasion d'étudier le budget consacré à une question aussi importante.

En conclusion, M. Epp essaie de vous rappeler,—je veux être aussi indulgent que possible, monsieur,—peut-être avez-vous été préoccupé par d'autres questions, oubliant ces deux choses extrêmement importantes.

M. Caccia: J'invoque le Règlement, monsieur le président.

Une voix: C'est terrible, Charles; je le passerais sous silence, à votre place.

[Texte]

Mr. Caccia: In all fairness, it must be put down here on the record—and I am sure that the members opposite appreciate the element of fairness more than anybody else . . .

An hon. Member: Hear, hear!

Mr. Caccia: . . . that the two members who raised this very point of order . . .

Mr. Alexander: No, the three members.

Mr. Caccia: I am referring to the two members of the Progressive Conservative Party who were criticizing earlier. They do not seem to realize, because, for very understandable reasons they did not attend these Committee meetings, that this Committee was very busy until Easter in deliberating clause by clause Bill C-8, and that that process started in January and finished just before Easter.

So really, Mr. Chairman, your time and the time of this Committee was taken up until Easter on deliberating a very important bill. To expect from you to introduce a schedule for the deliberation of other projects or of the Estimates is really expecting from you something that is superhuman. There are only 24 hours in a day, and when one bill is before this Committee and the Chairman is tied up, it is not fair to criticize him for not having taken care of other aspects of his duties. There was not the time to do that.

Now, we come back only last week. That was our first week after Easter, keeping in mind that this Committee finished with Bill C-8 just before Easter. Last week, the very same bill was in the House for Third Reading, and some members of this Committee were active when Third Reading took place in the House of Commons. So this is really the first week that this Committee has had the time to deliberate other matters, and it so happens that the Chairman in his greater wisdom calls it on Bill C-45.

But it seems to me, Mr. Chairman, most unfair that you are to be criticized for having overlooked or not performed your duties when we consider the very tight schedule under which you and all the members of this Committee have been working since the month of January.

Le président: Merci, monsieur Caccia. Je donne la parole à M. Epp sur le Bill C-45.

Mr. Epp: Thank you, Mr. Chairman. I am looking forward to your written response.

Could the Minister answer the question I put to him? You say that you want to remove the right to strike during a specific period, namely the election period and for this election only, even though it is not said so in the bill. If it is valid now for the election period, why is it not valid at other times?

Mr. Munro: Because Parliament is not sitting in the election period, therefore it cannot treat dislocation if it is in the public interest to treat it.

Mr. Epp: That is exactly the point I am trying to make, Mr. Minister. You are really precluding by that answer, then, that at any given time CUPW would step out in a strike, that would be a disruption of the same magnitude and you would then bring the legislation . . .

[Traduction]

M. Caccia: En toute justice, il faudra consigner au procès-verbal . . . et je suis sûr que les députés en face comprennent mieux que n'importe qui la nécessité d'être juste à ce sujet . . .

Une voix: Bien dit!

M. Caccia: . . . que les deux députés qui ont fait ce rappel au Règlement . . .

M. Alexander: Non, les trois députés.

M. Caccia: Je parle des deux députés du parti progressiste conservateur qui ont formulé leurs critiques tout à l'heure. Ils ne semblent pas comprendre, pour de très bonnes raisons, puisqu'ils n'assistaient pas à nos réunions, que ce Comité a été occupé jusqu'à Pâques en étudiant article par article le Bill C-8, cette étude ayant duré de janvier jusqu'à Pâques.

Ainsi, votre temps, monsieur le président, ainsi que le temps de ce Comité, a été consacré jusqu'à Pâques à l'étude d'un projet de loi très important. Je crois que c'est s'attendre à un effort surhumain de votre part que de demander un calendrier pour l'étude du Budget et d'autres questions. Il n'y a que 24 heures dans une journée, et lorsque le temps du Comité et du président est monopolisé par un seul bill, il n'est pas juste de reprocher au président d'avoir négligé d'autres aspects de ses fonctions. Il n'avait pas le temps de s'en occuper.

Le Parlement vient de reprendre ses travaux la semaine dernière. Il s'agissait de la première semaine après Pâques, et il faut se rappeler que le Comité venait de terminer son étude du Bill C-8, juste avant Pâques. Le semaine dernière, ce même projet de loi passait à la Chambre des communes en troisième lecture, et certains membres de ce Comité participaient à la discussion à ce moment-là. Donc, cette semaine est effectivement la première pendant laquelle le Comité a eu le temps d'examiner d'autres questions, et il se trouve que le président, dans sa sagesse, décide de consacrer une séance au Bill C-45.

Il me semble très injuste, monsieur le président, que l'on vous critique pour avoir négligé vos fonctions, lorsque l'on tient compte de notre lourde charge de travail depuis le mois de janvier.

The Chairman: Thank you, Mr. Caccia. Mr. Epp, you may now speak on Bill C-45.

M. Epp: Merci, monsieur le président. J'attends avec impatience votre réponse écrite.

Le ministre pourrait-il répondre à la question que je viens de poser? Vous dites que vous voulez supprimer le droit de grève pendant une période précise, c'est-à-dire la période des élections seulement, même si cela n'est pas dit dans le projet de loi. Si la disposition peut s'appliquer pendant les élections, pourquoi pas à d'autres moments?

M. Munro: Puisque le Parlement ne siège pas pendant les élections, il n'est pas en mesure de prendre les mesures qui pourraient s'imposer dans l'intérêt du public.

M. Epp: C'est exactement ce que je veux dire, monsieur le ministre. Par cette réponse, vous refusez d'admettre qu'une grève déclenchée à n'importe quel moment par le Syndicat des postiers causerait autant d'inconvénients et qu'il faudrait alors présenter une loi . . .

[Text]

• 1615

Mr. Munro: No, I am not saying that at all. All I am saying is that . . .

Mr. Epp: Well, surely it is just as valid.

Mr. Munro: No, it is not. It is not valid. I am sort of amazed that you do not make the distinction in a situation where there is no Parliament in existence because of dissolution. There is not a Parliament. The public may perceive that Parliament should deal with a certain dispute, whether it is CUPW or any other dispute, and if the public feels that Parliament should deal with it, usually Parliament assumes its responsibility and does so. Now, when there is no Parliament, Parliament is even precluded from dealing with it because it is not in existence.

I would think that Parliament would look rather ridiculous, and the government, if you want to say the government is responsible for bringing legislation into Parliament, would look rather ridiculous when the House is dissolved, knowing that there could possibly be a serious dispute arise during election period and not take any precautions to deal with it. But that situation of dissolution only comes about when you are facing a general election. All other times you are proroguing Parliament and can call it back within 24 or 48 hours' notice, so that you can always deal with a situation the public may ask all members of Parliament to deal with. That is not the case when there is dissolution. So in terms of a limited time frame, there is quite a distinction between the time frame between dissolution of Parliament and the reconvening of a new Parliament after a general election than any other time during the parliamentary process.

Mr. Epp: But, Mr. Minister, is it not true that the public perception today, right now, is that with CUPW the public reaction towards CUPW is very negative, very negative because of past actions? And I am saying to you I realize that with the dissolution of Parliament you cannot call something back that does not exist.

Mr. Munro: That is the distinction you did not seem to make.

Mr. Epp: Just a minute. I realize that. But the distinction you are not making is the distinction on principle. And that is the question of the removal of the right to strike; whether it is valid in election time or at any other time. And I am saying to you, whether or not, it is not really the government's intention at this point in time to give the facade of the right to strike to the unions and others trying to get that side of the argument, that side, and on the other hand, come around the bend and get the other action to remove the right to strike from a union quite frankly that is not very popular in the eyes of the public right now. And I am saying to you that you are not making the distinction, that you are not making the distinction on the right to strike, quite outside the election period. And I am saying to you . . .

Mr. Munro: Yes, I know what you are saying, but . . .

Mr. Epp: . . . why is it valid during this period, granted it is a dissolution, where it is not valid at other times when you have always got the cudgel? Then you would of course say, well, Parliament is sitting and always can bring you that

[Translation]

M. Munro: Ce n'est pas ce que j'ai dit. Je dis simplement . . .

M. Epp: C'est certainement tout aussi valable.

M. Munro: Non, justement. Je suis étonné que vous ne compreniez pas que c'est tout à fait différent alors qu'il n'y a pas de Parlement, lorsque les Chambres sont dissoutes. Lorsque la population estime que le Parlement doit s'occuper d'un conflit en particulier, que ce soit le Syndicat des postiers ou un autre, habituellement le Parlement assume ses responsabilités et fait quelque chose. Cependant, lorsqu'il n'y a pas de Parlement, il ne peut absolument rien faire.

J'estime qu'il serait assez ridicule que le Parlement ou le gouvernement, si vous estimez que c'est le gouvernement qui présente des lois au Parlement, ne prenne aucune mesure, tout en sachant fort bien qu'une grève pourrait être déclenchée pendant la campagne électorale. Toutefois, des dispositions de ce genre ne sont indispensables qu'en cas d'élection générale. En d'autre temps, il est possible de rappeler le Parlement dans les 24 ou 48 heures et il est toujours possible de faire face à des conflits de ce genre. C'est différent lorsque les Chambres sont dissoutes. La période de temps disponible entre la dissolution du Parlement et la reprise de la session après une élection générale est beaucoup plus longue que toute autre période pendant le processus parlementaire.

M. Epp: N'est-il pas vrai qu'à l'heure actuelle, l'opinion publique est très favorable au Syndicat des postiers à cause de ses agissements passés? Je comprends bien qu'on ne peut rappeler le Parlement lorsque les Chambres sont dissoutes.

M. Munro: C'est la distinction que vous ne semblez pas saisir.

M. Epp: Un instant; je la saisis très bien. Toutefois, vous omettez de faire la distinction quant aux principes en cause. Peut-on retirer le droit de grève, que ce soit pendant les élections ou en d'autre temps. En fait, n'est-ce pas l'intention du gouvernement de se blanchir en donnant le droit de grève aux syndicats et à d'autres travailleurs, tout en prenant ses dispositions pour retirer le droit de grève à un syndicat qui n'est pas très populaire auprès de la population. J'estime que vous ne faites aucune distinction pour le droit de grève que l'on doit accorder en dehors des campagnes électorales. Je dis que . . .

M. Munro: Je sais ce que vous voulez dire, mais . . .

M. Epp: Pourquoi une telle mesure est-elle valable à ce moment-ci, alors qu'elle ne l'est pas en d'autre temps, bien qu'il vous soit possible de le faire? Vous allez dire, bien entendu, que le Parlement siège en d'autre temps et qu'il peut

[Texte]

cudgel. What I am simply saying to you on the matter of principle—are you not wanting the principle and the action? You want it both ways and you cannot have it both ways.

Mr. Munro: I have already explained in my opening comments that the Labour Code already provides for this. There is a fundamental belief on the part of the government—this government is the one that brought in the right to strike for public servants . . .

Mr. Epp: Right.

Mr. Munro: . . . and we believe in it. This is not denying the right. This is merely for stalling the right through a period when Parliament is not in existence in a general election. It is a similar principle embodied in the Canada Labour Code. It is a similar principle embodied in the Public Service Staff Relations Act that is now before Parliament but may not get completed prior to the calling of a general election. If it was to be completed before a general election, then we would not be faced with this problem, presumably. There would be a similar provision in the Canada Labour Code in the Public Service Staff Relations Act. But it is because we are faced with a situation where we may have a general election and not having passed the Public Service Act but embodying now a principle that is already in the Canada Labour Code that we are now bringing forth this particular situation, identifying one particular situation, because if it did occur, it could cause more dislocation than any other situation that I can foresee could occur, for instance the right to strike maturing during the dissolution period.

• 1620

I think that makes common sense. I do not see why we should go and forestall the right to strike. We are not taking anything away in terms of a right—forestall the right to strike for every union in the public service, when we can clearly foresee that even if they exercised the right it would not cause serious inconvenience to the public. Why anticipate it and include every union when we know that there is an act that will embody it as a principle to come down later.

Of course, if we are not the government, a future government may foresee things differently, although when I see that the Conservative Party and the New Democratic Party supported the previous amendments, I believe in 1972, to the Labour Code that included this type of provision, when I see that the Conservative Party on second reading supported this particular clause, I would anticipate that even if your party formed the next government you would have a clause of this kind. So this bill . . .

Mr. Alexander: Not if; when.

Mr. Epp: That is not the point. The point I am making is that you want it both ways. What I am asking you is why is it

[Traduction]

toujours adopter une loi de ce genre. J'estime que vous défendez un principe, mais que vos actes vont à l'encontre de ce principe. Vous ménagez la chèvre et le chou, mais cela ne peut continuer indéfiniment.

M. Munro: J'ai déjà expliqué au début de la réunion que le Code du travail contient déjà des dispositions dans ce sens. C'est notre gouvernement qui a donné aux fonctionnaires le droit de grève . . .

M. Epp: C'est vrai.

M. Munro: . . . et nous y croyons. Le bill ne retire pas ce droit, on ne fait que l'interrompre pendant les élections générales, lorsque les Chambres sont dissoutes. Un principe semblable est déjà énoncé dans le Code canadien du travail et dans le projet de loi sur les relations de travail dans la fonction publique qu'étudie le Parlement à l'heure actuelle, mais qui ne sera peut-être pas adopté avant le déclenchement des élections. Dans le cas contraire, il n'y aurait probablement plus de problème. Le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique contiendraient déjà des dispositions de ce genre. Vu l'éminence des élections fédérales, et étant donné que la Loi sur la Fonction publique n'a pas encore été adoptée, nous devons prendre de telles dispositions, déjà prévues dans le Code canadien du travail, à l'égard d'un groupe en particulier, car si jamais ce groupe déclenchait une grève pendant la dissolution des Chambres, nous ferions face aux difficultés les plus graves que je puisse imaginer.

C'est le gros bon sens. Je ne vois pas pourquoi nous devons entraver le droit de grève. Nous n'enlevons aucun droit, nous ne mettons aucune limite au droit de grève des syndicats au sein de la fonction publique lorsque nous savons qu'ils ne risquent pas de créer de sérieux embêtements pour le public par l'exercice de ce droit. Pourquoi, devant une situation qui risque de se produire, inclure tous les syndicats, lorsque nous savons que le principe serait déjà établi de toute façon avec la loi et qu'il pourrait être appliqué au besoin plus tard?

Évidemment, si ce n'est pas nous qui formons le gouvernement à l'avenir, quelqu'un d'autre pourra percevoir les choses différemment, mais il faut se rappeler que le parti conservateur, ainsi que le parti néo-démocrate, ont appuyé les amendements antérieurs, je pense que c'était en 1972, au Code du travail, lesquels amendements allaient dans le même sens que celui-ci. Il faut se rappeler également que le parti conservateur a appuyé les présentes dispositions à l'étape de la deuxième lecture. Je suppose donc que ce parti, s'il formait le prochain gouvernement, serait d'accord avec ces dispositions. Donc, le bill . . .

M. Alexander: Non pas s'il formait le prochain gouvernement, mais quand il formera le prochain le gouvernement.

M. Epp: Cela n'a rien à voir. Le fait est que vous voulez jouer sur les deux tableaux. Je vous demande simplement

[Text]

valid? You say you are not removing the right. I suggest that you are.

Mr. Munro: You are making a distinction in your mind that I do not think exists. I see a great distinction between removing a right to strike, which I would be unalterably opposed to, and merely forestalling that right during an election period. If you cannot see a major distinction between those two principles, I am afraid it is more your problem than mine.

Mr. Epp: I think, Mr. Munro, it is quite different.

Le président: Monsieur Gauthier.

M. Gauthier (Ottawa-Vanier): Merci, monsieur le président. Monsieur le ministre, certains députés travaillent en français, d'autres en anglais. Moi, je préfère travailler en français et vous vous souvenez qu'hier, j'ai porté à votre attention ce que je considère comme une erreur assez flagrante dans le texte français. Je crois que vous avez un amendement à apporter pour corriger ce texte-là aujourd'hui.

Une voix: Oui.

M. Gauthier (Ottawa-Vanier): Très bien. Il s'agit de la ligne 23 où l'expression «la plus récente» devrait être changée pour l'expression «la plus éloignée».

De toute façon, j'ai deux questions à vous poser, monsieur le ministre. I will put them in English because I want to make very clear that I am looking for some information following some of the answers you gave to some of my colleagues.

You did say that this bill would have a determined time, would be determined in time.

Mr. Munro: Yes.

Mr. Gauthier: It would be that you are proposing an amendment which would limit that time, or that you will accept an amendment that would determine this time.

Mr. Munro: Yes.

Mr. Gauthier: My question is, when does the bill become effective in time?

Mr. Munro: When it is proclaimed. Royal assent.

Mr. Gauthier: There is no other way it can become effective. It is not going to become effective at the call of an election.

Mr. Munro: It gets Royal assent and it is law, but the only thing that triggers its operation from the very wording of the statute is a strike being called by CUPW during an election.

Mr. Gauthier: All right. We are in a rather tenuous situation where some people are saying we are going to have an election and some people are saying we are not going to have an election, and I am not questioning whether we are going to have one or not. But my problem is that we are in conciliation since the tenth of this month.

Mr. Munro: Right.

[Translation]

comment vous pouvez justifier votre attitude. Vous prétendez ne pas enlever le droit de grève. J'estime que c'est exactement ce que vous faites.

M. Munro: Le problème n'existe pas en réalité. Il y a une grande différence entre enlever le droit de grève, ce à quoi je suis absolument opposé, et simplement le reporter au cours d'une élection. Si vous ne voyez pas la différence entre les deux principes, entre les deux situations, je crains de ne pouvoir faire grand-chose pour vous.

M. Epp: Je pense, monsieur Munro, qu'il y a une grande différence.

The Chairman: Mr. Gauthier.

Mr. Gauthier (Ottawa-Vanier): Thank you, Mr. Chairman. Mr. Minister, some members work in French, others in English. I myself prefer to work in French. You will recall that yesterday I brought to your attention what I would call a very obvious error in the French text. I think you intend to bring in an amendment today to correct this error.

An hon. Member: Yes.

Mr. Gauthier (Ottawa-Vanier): Very well. I think it is on line 23 of the French text where the expression «la plus récente» should be changed to «la plus éloignée».

At any rate, I have two questions to ask you, Mr. Minister. Je vais continuer en anglais, parce que je veux que vous compreniez bien que je recherche des éclaircissements par suite des réponses que vous avez données à certains de mes collègues.

Vous avez bien dit que le bill prévoit un délai fixe.

M. Munro: En effet.

M. Gauthier: Il y aurait donc un amendement qui prévoirait un délai. Vous êtes prêt à accepter un amendement qui prévoit un délai.

M. Munro: Oui.

M. Gauthier: Ce que je veux savoir, c'est quand le bill entrera en vigueur.

M. Munro: Au moment de sa proclamation. Au moment de la sanction royale.

M. Gauthier: Il ne peut entrer en vigueur d'une autre façon. Il ne peut entrer en vigueur au moment de l'annonce d'une élection, par exemple.

M. Munro: Au moment où il obtient la sanction royale, il devient loi, mais il s'applique seulement, de la façon dont il est rédigé, lorsqu'une grève est déclenchée par le SPC au cours d'une élection.

M. Gauthier: Très bien. Nous nous trouvons dans une situation assez curieuse, du fait que certaines personnes prétendent qu'il y aura une élection, d'autres qu'il n'y en aura pas. Et je ne cherche pas ici à savoir s'il y en aura une ou non. Le problème est que la cause est en conciliation depuis le 10 de ce mois.

M. Munro: En effet.

[Texte]

Mr. Gauthier: The conciliation board can take a week, take two weeks, and then we have a report coming from the Chairman of that board to the Chairman of the Public Service Staff Relations Board or to government, and then in principle or in fact the union is in a strike position, once seven days have elapsed . . .

Mr. Munro: That is right.

Mr. Gauthier: . . . after the Chairman of the conciliation board has tabled his report. Right?

Mr. Munro: Right.

Mr. Gauthier: Do you foresee any difficulties within the next few weeks of this happening? There is a possibility, for example, that the CUPW may be in a strike position within the next 10 days or even less than that, and if that happens . . .

Mr. Munro: I do not think that is practical because . . .

Mr. Gauthier: That is not practical.

Mr. Munro: But even if that did occur, then Parliament would still be in session and be competent to deal with the situation if Parliament saw it necessary to do so.

Mr. Gauthier: All right. That answers my question. I was just trying to make it clear, because Mr. Epp's question left me to suspect that there were other motives.

My other question, Mr. Chairman, is through you to the Minister. Fines and penalties under the Public Service Staff Relations Act right now as you know are not so high. I think in Section 101, if I am right, at least having sat on the Committee for several months with other members here, I recall that we thought they were rather insignificant. I think the employee's fine is \$100 without any specific per day, per month or per year; officers are \$300 and the union is \$150 a day. There are no other fines or penalties in this bill so we are presuming that we are under the Public Service Staff Relations Act and that those are the fines applying to offences committed against this act.

• 1625

Mr. Munro: I think we rely on 104, you are quite right. There are other legal remedies that have been applied before, such as injunctions which may result if they are not obeyed, contempt-of-court proceedings and all that type of thing. But that is right, and I always proceed on the basis that trade unionists obey the law.

Mr. Gauthier: Mr. Chairman, my last question to the minister concerns the question that I think Mr. Rodriguez raised with you, and I think it is a good one. It is the question of the fact that if the collective agreement is in effect non-operative after the union becoming in a strike position, you

[Traduction]

M. Gauthier: La commission de conciliation peut prendre une semaine, deux semaines, avant que son président fasse rapport au président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, ou au gouvernement. Puis, dans un délai de sept jours, le syndicat est en mesure de décréter une grève.

M. Munro: Vous avez tout à fait raison.

M. Gauthier: Un délai de sept jours, une fois que le président de la commission de conciliation a remis son rapport.

M. Munro: Oui.

M. Gauthier: Croyez-vous que cette procédure puisse créer des difficultés au cours des prochaines semaines? N'y a-t-il pas cette possibilité, par exemple, que le SPC déclenche une grève d'ici dix jours ou moins? Dans ce cas . . .

M. Munro: Je ne pense pas que la chose puisse se produire en pratique, puisque . . .

M. Gauthier: Pas en pratique.

M. Munro: Mais si elle se produit, le Parlement, siégeant toujours, est en mesure d'y mettre un terme s'il en éprouve le besoin.

M. Gauthier: Très bien. Vous avez répondu à mes questions. Je tenais à ce que ce soit absolument clair. Il était permis de croire, à la suite de la question de M. Epp, qu'il y avait d'autres motifs à la présentation de cette mesure.

Une autre question qui s'adresse au ministre, toujours par votre intermédiaire, monsieur le président. Les peines et les amendes prévues aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ne sont pas tellement sévères actuellement. Si je me souviens bien, pour avoir siégé à ce comité pendant plusieurs mois, au même titre que d'autres députés ici présents, les peines prévues à l'article 101 ne portent pas tellement à conséquence. Je pense que l'amende qui s'applique à un employé est de \$100, sans qu'il soit mentionné si c'est par jour, par mois ou par an. Pour les dirigeants de syndicat, l'amende est de \$300, et pour le syndicat, de \$150 par jour. Il n'y a pas d'autres amendes ou peines prévues dans ce bill. Il faut donc supposer que ce sont les amendes et peines prévues dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique qui s'appliquent dans ce cas, pour les infractions commises en vertu des présentes dispositions.

M. Munro: Nous comptons toujours sur l'article 104, vous avez parfaitement raison. Il y a eu d'autres mesures judiciaires qui se sont appliquées par le passé, par exemple, des injonctions. Lorsque les injonctions ne sont pas respectées, il est possible d'intenter des poursuites pour outrage au tribunal. Il reste que vous avez raison de souligner que les peines sont légères. Je préfère penser que les membres des syndicats obéissent à la loi.

M. Gauthier: Monsieur le président, ma dernière question au ministre rejoint celle déjà posée par M. Rodriguez. Je pense que son argument est parfaitement défendable dans les circonstances. Si, comme il est permis de le croire, la convention collective devient inopérante une fois que le syndicat est en

[Text]

indicated to the Committee that you had intended to propose an amendment to make it such that this collective agreement will in effect be continued.

Mr. Munro: Yes, that is right.

Mr. Gauthier: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Munro: Mr. Chairman, may I explain? I am looking to Mr. Fraser; I have had a chance to talk to Mr. Rodriguez. The Senate is now gone into Committee of the Whole to consider Bill C-8 at 4.30 p.m. I remind all my colleagues at this table that this bill was supported by all parties on Second and Third Reading, so if you talk to some of the Senators, maybe some of them are Conservative Senators, Mr. Dinsdale, but they want to ask me questions on the Bill so I would like to be excused for a very short time to go there. My parliamentary secretary is prepared to carry on and answer further questions. I will return as soon as I can.

Mr. Alexander: All right, we are ready for you.

Mr. Epp: Two down and another one to go.

The Chairman: Mr. Dinsdale.

Mr. Dinsdale: Mr. Chairman, this is going to circumscribe my examination because I took time from the debate yesterday in the House and I was going to try to get some further enlightenment from the minister that was not available at that time. Perhaps I can take a run at it now and when the minister returns, I guess we will have to take a run at it again.

Mr. Rodriguez: Do not get appointed over there, John.

Mr. Epp: John, there is an opening in Ontario, pick out your seat.

Mr. Dinsdale: The first question I had was going to require a response from the minister, and I suppose the parliamentary secretary will say that he is sorry but he cannot speak for the minister. Maybe I can phrase it in general terms at this stage and then come back to the minister when he returns. It is obvious from the posture of the minister during cross-examination in this Committee that he is quite sensitive about this piece of legislation.

An hon. Member: Terribly sensitive.

Mr. Dinsdale: It runs against the grain. It flies in the face of his 14 points, the charter for labour that he has been promoting with great enthusiasm over recent months. It reverses the stand of the Prime Minister which, as I quoted in speech in the House yesterday, just in February he was stating that it was not the policy of this government to be coercive in these matters, particularly with the right to strike. That came out in the *ComTeam Bulletin* I think it was for February of this year. Yet, suddenly, out of the blue and in unseemly haste we have a reversal of everything the minister has been saying and everything the Prime Minister has been saying. Why? This is the question that Mr. Epp was trying to get at.

[Translation]

mesure de déclencher une grève, je pense qu'il faut un amendement, et vous avez indiqué que vous étiez prêt à en accepter un, qui fasse que cette convention collective puisse continuer d'être en vigueur.

M. Munro: C'est exact.

M. Gauthier: Je vous remercie, monsieur le président.

M. Munro: Permettez, monsieur le président? Je regarde M. Fraser. J'ai déjà eu l'occasion de parler à M. Rodriguez. Le Sénat s'est formé en comité plénier pour étudier le Bill C-8 à 16 h 30. Je rappelle à tous mes collègues ici que ce bill a reçu l'appui de tous les partis en deuxième et en troisième lectures. Si vous parlez à certains sénateurs, il y en a parmi eux qui sont conservateurs, monsieur Dinsdale, ils vous diront qu'ils désirent me poser certaines questions sur ce bill. Je vous prie donc de m'excuser pendant quelques instants. Je dois me rendre au Sénat. Mon secrétaire parlementaire est prêt à me remplacer et à répondre aux autres questions. Je serai de retour dès que je le pourrai.

M. Alexander: Très bien, nous vous attendons.

M. Epp: Encore une étape à franchir.

Le président: Monsieur Dinsdale.

M. Dinsdale: Monsieur le président, je suis quelque peu limité dans mes questions. J'ai pris la peine d'être à la Chambre hier pour avoir des précisions sur cette mesure. Le ministre n'était pas disponible à ce moment-là. Je vais quand même essayer de poser mes questions. Lorsque le ministre sera de retour, j'y reviendrai.

M. Rodriguez: Ne vous faites pas nommer sénateur, pendant que vous y êtes, monsieur Munro.

M. Epp: Il y a un poste de sénateur disponible pour l'Ontario. Réservez-le.

M. Dinsdale: Ma première question s'adressait au ministre. Je suppose que le secrétaire parlementaire répondra qu'il ne peut pas parler au nom du ministre. Je vais essayer de la poser en termes plus généraux, quitte à y revenir au retour du ministre. Il est bien évident, d'après les réponses du ministre aux questions du Comité, qu'il est très susceptible au sujet de cette mesure.

Une voix: Terriblement susceptible.

M. Dinsdale: Elle va contre ses principes. Elle va directement à l'encontre de sa charte des travailleurs en 14 points, qu'il a mise de l'avant avec beaucoup d'enthousiasme au cours des derniers mois. Elle est contraire également à l'attitude qu'avait adoptée le premier ministre, aussi récemment qu'au mois de février—j'ai cité son discours hier à la Chambre—lorsqu'il avait déclaré que la politique du gouvernement ne se voulait pas coercitive dans ces situations, surtout en ce qui avait trait au droit de grève. Le tout a été relevé dans le *ComTeam Bulletin*, au mois de février de cette année. Tout à coup, sans raison apparente, et avec une hâte surprenante, l'attitude du ministre, ainsi que celle du premier ministre, se trouve renversée. Pourquoi? Voilà la question que M. Epp voulait poser.

[Texte]

• 1630

Le président: Monsieur Olivier.

M. Olivier: Monsieur le président, je ne pense pas, contrairement à ce que l'honorable député a dit, que je puisse répondre personnellement au sujet de ce que le ministre peut penser. Je pense qu'il faut s'en tenir à ce qu'il a déclaré au début, à savoir qu'étant membre du conseil des ministres et que c'est là un bill du gouvernement, il est solidaire de ses collègues face à ce bill.

Comme vous le savez, le gouvernement actuel a toujours dit qu'il était favorable à ce que les gens de la Fonction publique aient le droit de grève, et ce n'est pas pour lever le droit de grève qu'on présente cela. Je pense que le ministre l'a très bien expliqué au départ. C'est tout simplement, comme on expliquait à M. Epp, qu'il faut, lorsque le Parlement est dissout, se trouver une façon d'intervenir si la population juge nécessaire notre intervention. Je pense que la population, et même l'Opposition officielle, pourrait penser qu'on est irresponsables de ne pas avoir prévu la possibilité d'une telle situation. Je pense que c'est très clair, dans le bill, qu'on est loin de vouloir enlever le droit de grève.

Tout simplement, on recule la possibilité d'une grève pour une période de temps bien déterminée. Ce n'est pas pour leur enlever leur droit de grève. Au contraire, ils pourront exercer leur droit. On dit simplement: au cours d'une certaine période, vous ne pourrez pas l'exercer. C'est tout. Cette possibilité-là peut survenir une fois par 4 ans si on prend une hypothèse à long terme.

Deuxièmement, vous savez très bien, comme moi, que, si le Bill C-8 pouvait être sanctionné, le Bill C-45 serait abrogé et que ce serait le bill C-28 qui pourrait s'appliquer.

Cela réglerait, je pense, le problème et les appréhensions que vous avez. Cela ne va pas du tout à l'encontre des principes qui ont été énoncés par le gouvernement depuis des années.

Mr. Dinsdale: Well, I take it then, from the Parliamentary Secretary's response, that he is saying the Minister of Labour has been forced to carry the can on behalf of the government...

Mr. Olivier: I never said that.

Mr. Dinsdale: ... and the caucus.

Mr. Rodriguez: And the Parliamentary Secretary is carrying the can for the Minister.

Mr. Dinsdale: And he is also...

Mr. Olivier: I never said that.

Mr. Dinsdale: ... paraphrasing that great Liberal slogan: the right to strike, if necessary, but not necessarily the right to strike. That was used by another Liberal, Mackenzie King, in regard to other matters.

Mr. Olivier: Yes, my father remembered that.

Mr. Dinsdale: Inasmuch as the responsibility for this legislation clearly comes under the President of the Treasury Board, and this is one of the problems of administration in the Post Office and one of the reasons that they have so much trouble in labour-management relations, why is he not carrying the bill

[Traduction]

The Chairman: Mr. Olivier.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, contrary to what the honourable member has said, I do not think that I personally can say what the Minister might think. I think you have to accept what he said at the beginning, that as a Cabinet member, and since this is a government bill, he will stand by his colleagues regarding the bill.

As you know, the present government has always said it was in favour of civil servants having the right to strike, and we are not presenting this bill to take away the right to strike. I think the Minister explained this very well from the beginning. Quite simply, as was explained to Mr. Epp, when Parliament is dissolved it will be necessary to find a way to intervene if the population considers our intervention necessary. I think that the population, as well as the official Opposition, might consider us irresponsible in not having foreseen the possibility of such a situation. I think it is quite clear in the bill that we are far from wanting to take away the right to strike.

Quite simply, we are destroying the possibility of a strike for a specific period of time. This is not to take away their right to strike. On the contrary, they can exercise that right. We are simply saying: during a certain period, you will not be able to exercise that right. That is all. The possibility can occur once every four years of we look at the long-term possibilities.

Secondly, you know as well as I do that if Bill C-8 were adopted, Bill C-45 would be abrogated and Bill C-28 could be applied.

I think that would solve any problem or apprehensions you might have. It is not at all contrary to the principles put forth by the government for years.

M. Dinsdale: Donc, d'après la réponse du secrétariat parlementaire, le ministre du Travail a été obligé de faire le travail du gouvernement...

M. Olivier: Je n'ai jamais dit cela.

M. Dinsdale: ... et du caucus.

M. Rodriguez: Et le secrétaire parlementaire fait le travail du ministre.

M. Dinsdale: Et il paraphrase également...

M. Olivier: Je n'ai jamais dit cela.

M. Dinsdale: ... le slogan bien connu des libéraux: le droit de grève, si nécessaire, mais pas nécessairement le droit de grève. Un autre libéral, Mackenzie King, s'est servi de cette phrase dans d'autres occasions.

M. Olivier: Oui, mon père se souvenait de cela.

M. Dinsdale: Vu que cette loi relève clairement du président du Conseil du trésor, et c'est un des problèmes d'administration du ministère des Postes et une des raisons de leurs problèmes de relations patronales-syndicales, pourquoi ne parraîne-t-il pas ce projet de loi à la Chambre, car cela ajoute inutilement de la confusion à la situation?

[Text]

through the House, because it certainly adds further unnecessary confusion to the situation?

M. Olivier: Moi, je ne vois pas de confusion. Premièrement, cela ne vient pas du Conseil du trésor, cela vient des projets types du Conseil privé. Je pense que tout ministre de la Couronne aurait pu tout aussi bien être le parrain de cette loi-là. Je pense qu'il n'y a aucune confusion. Je pense que le bill est très clair. Le ministre du Travail, c'est justement un homme qui connaît très bien les relations de travail à travers le pays, que ce soit à l'intérieur de la Fonction publique ou dans le secteur privé, il est très capable d'être le parrain d'un bill comme cela et de le défendre. Je pense que c'est cela qui intéresse les membres de l'Opposition officielle, savoir que, lorsqu'ils posent des questions, il y a quelqu'un qui puisse leur répondre adéquatement. Je ne vois pas le conflit d'intérêt qu'il peut y avoir. C'est un membre du Cabinet comme tous les autres. En plus de cela, si vous lisez le bill, il est très clair que les intentions du gouvernement ne sont absolument pas d'enlever le droit de grève, au contraire.

Au contraire, elles sont d'être responsable envers la population.

Mr. Epp: To postpone it.

Mr. Dinsdale: Well, this is just the point that we have been making for a long time, Mr. Chairman. Labour relations in the Post Office should come under the Minister of Labour but in all the trials and tribulations over the past ten years in the Post Office the Treasury Board represented and always carried on negotiations with regard to labour contracts. And the Minister was very strong in his protestation here this afternoon that he was not naming any union. He said that "I was very careful", which indicates a sensitivity on these matters, "not to mention the Canadian union of Postal Workers", but at the very time that this legislation was introduced in the House, and this is the whole hypocrisy of the thing that concerns us—Treasury Board was circulating a complete verbatim report on their preliminary representations, submissions, to the conciliation hand.

• (1635)

Who is responsible for what? They said that the Post Office Department in the past has never released documents of this kind. I have been trying to get old of them for months and years and they say, «We will not release these confidential internal matters because it is critical of certain groups in the Post Office Department and we do not want to spoil the happy relations in the Post Office family».

Now, if there ever was a more hypocritical statement than that—but then, just at this critical time when the government is renouncing all its former principles in its approach to the right to strike, Treasury Board releases a statement that is provocative, that is highly provocative, and is strongly condemnatory of the CUPW people. I do not understand what you are trying to get at.

M. Olivier: Si vous vouliez, M. Martin pourrait vous donner la réponse exacte à ce sujet et vous verriez que c'est loin d'être ce que vous dites.

[Translation]

Mr. Olivier: Personally, I do not see any confusion. In the first place, the bill did not come from the Treasury Board, it came from the Privy Council prototypes. I think any Crown Department could just as well have sponsored that act. I do not see any confusion. I find the bill quite clear. The Minister of Labour happens to be a person who knows labour relations across the country very well, be it within the public service or the private sector, he is quite capable to sponsor this type of bill and to defend it. I think that is what the members of the official Opposition want, to know that when they ask questions, there will be someone there who can provide adequate answers. I do not see what conflict of interest there could be. He is a Cabinet member like all the others. As well, if you read the bill, it is quite clear that the government's intentions are definitely not to take away the right to strike; on the contrary.

On the contrary, their intentions are to show a responsibility toward the population.

M. Epp: De le remettre à plus tard.

M. Dinsdale: Eh bien, voilà ce que nous disons depuis longtemps, monsieur le président. Les relations de travail aux Postes devraient relever de la compétence du ministre du Travail, mais durant toutes les péripéties vécues depuis 10 ans aux Postes, le Conseil du trésor était le représentant et a toujours mené les négociations quant aux contrats de travail. Et le ministre s'est bien défendu cet après-midi d'avoir nommé un syndicat. Il a dit: «J'ai fait bien attention», ce qui démontre qu'il est sensibilisé à ces problèmes, «de ne pas mentionner le Syndicat canadien des postiers», mais au moment précis où cette loi a été présentée à la Chambre—et c'est ici qu'on trouve toute l'hypocrisie de la situation qui nous préoccupe—le Conseil du trésor faisait circuler un rapport in extenso sur leurs interventions, leurs propositions préliminaires au conseil d'arbitrage.

Qui est responsable de quoi? On dit que le ministère des Postes n'a jamais publié de tels documents par le passé. J'essaye de les obtenir depuis des mois et des années, et on me répond: «Nous n'allons pas rendre publics ces documents internes confidentiels, car ils sont vitaux pour certains groupes du ministère des Postes, et nous ne voulons pas nuire aux relations harmonieuses au sein de la famille des Postes.»

Si jamais une déclaration encore plus hypocrite que celle-là a déjà été faite... or, au moment critique où le gouvernement renonce à tous ses anciens principes à l'égard du droit de grève, le Conseil du trésor publie une déclaration qui est une provocation, une nette provocation, et une vigoureuse condamnation des membres du Syndicat des postiers. Je ne comprends pas où vous voulez en venir.

Mr. Olivier: If you agree, Mr. Martin could give you a specific answer on this matter and you will see it is far from what you say it is.

[Texte]

Le président: Monsieur Martin.

Mr. R. J. Martin (Assistant Secretary, Staff Relations and Compensation Division, Treasury Board.): Mr. Chairman, (Monsieur le secrétaire parlementaire), honourable members, I think the fact that the document in question happened to coincide was purely accidental. If we go back to the time that conciliation was applied for, conciliation was applied for in November 1977, the term of reference was established by the Chairman of the Public Service Staff Relations Board on March 30 who scheduled the hearings of the conciliation board starting on April 10.

Officially, in due form, we did receive the demands or proposals of the Union of Postal Workers on January 26 even though we had started negotiations way back in March 1977. We were negotiating from a newspaper published by CUPW. Therefore, it was purely accidental to coincide with the first day of the hearing because this was the first time that we had officially a chance to let the public know what the costs of the union demands were.

The two processes are completely dissociated, the fact that there is this bill and the fact that there were hearings by a conciliation board and the under the aegis of the Public Service Staff Relations Board. As a matter of fact, there was a number and there still is a number of press releases that are issued by the Postmaster General on the status of the negotiations, et cetera.

Mr. Dinsdale: That adds only to the confusion in understanding in what the government is trying to do, Mr. Chairman. Now we hear that it was quite accidental that the two events coincided on April 10.

Mr. Martin: April 10, that is correct.

Mr. Dinsdale: So, obviously, the left hand does not know what the right hand is doing in government circles. No wonder there is confusion and growing disorganization and the Post Office is rotten because attached to the document which was entitled—it was verbatim; it was not a news report; it was verbatim, the whole position was exposed and it was highly critical and inflammatory. It certainly will not help the bargaining process. I think it was deliberately provocative in this respect and was tied in to what you are doing. The government knows that it is moving in a very shadowy area with regard to the right to strike in the public service.

But attached to the document was a statement from the Postmaster General, who always says that he has no responsibility in this field; it is the right of the Treasury Board. Can you understand, Mr. Chairman, why there is this hopeless confusion in the Post Office Department with a situation like this?

• 1640

M. Olivier: Moi, ce que je ne comprends pas, c'est que l'opposition se sente si confuse de ne pas comprendre. Il est trop clair, justement, que c'est l'opposition qui ne veut pas comprendre. Je pense que M. Martin a donné des explications

[Traduction]

The Chairman: Mr. Martin.

M. R. J. Martin (secrétaire adjoint, Division de la rémunération et des relations de travail, Conseil du Trésor): Monsieur le président, monsieur le secrétaire parlementaire, honorables députés, je pense que la publication de ce document constitue une coïncidence tout à fait accidentelle. Si nous revenons à la demande de conciliation, elle fut faite en novembre 1977. Le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique en a établi le mandat le 30 mars et il a fixé le début des audiences du bureau de conciliation au 10 avril.

Nous avons officiellement reçu les demandes ou propositions du Syndicat des postiers le 26 janvier, même si les négociations avaient débuté en mars 1977. Nous négocions alors à partir d'un journal publié par le Syndicat des postiers. Il s'agit donc d'une coïncidence purement accidentelle que cela se soit fait le premier jour de l'audience, puisque c'était la première fois que nous avions l'occasion de dire officiellement à la population ce que coûterait les demandes du syndicat.

Les deux processus sont tout à fait distincts, c'est-à-dire la présentation de ce bill, et la tenue d'audiences par un bureau de conciliation, sous la compétence de la Commission des relations de travail dans la fonction publique. En fait, il y a eu un certain nombre de communiqués, et d'autres suivent toujours, publiés par le Syndicat des postiers. Un certain nombre de communiqués ont également été publiés par le ministre des Postes au sujet des négociations, et d'autres questions.

M. Dinsdale: Tout ceci ne fait qu'ajouter à la confusion si l'on tente de comprendre ce que cherche à réaliser le gouvernement, monsieur le président. On nous dit maintenant que c'était tout à fait par accident que les deux événements ont coïncidé le 10 avril.

M. Martin: Le 10 avril, c'est exact.

M. Dinsdale: Il est donc évident que la main gauche ne sait pas ce que fait la main droite dans les hautes sphères du gouvernement. Il n'est pas étonnant que règnent confusion et désorganisation, que le service postal soit pourri, car on avait annexé au document ce qu'on a appelé un rapport in extenso. Ce n'était pas un communiqué. C'était, in extenso, l'exposition de toute la situation, qui était très critique et explosive. Cela ne va certainement pas aider le processus de négociation. J'estime que c'était une provocation délibérée à cet égard, et entreprise dans le cadre de vos efforts. Le gouvernement sait qu'il agit dans une zone fort peu précise en ce qui concerne le droit de grève dans la fonction publique.

Toutefois, annexée au document, figurait une déclaration du ministre des Postes, qui répète sans cesse n'avoir aucune responsabilité en la matière, qu'il s'agit d'un droit du Conseil du trésor. Pouvez-vous comprendre, monsieur le président, pourquoi la situation est si désespérément confuse au ministère des Postes, compte tenu d'une telle situation?

Mr. Olivier: What I do not understand, is that the Opposition feels so confused about not understanding. It is perfectly obvious, the Opposition just does not want to understand. I think Mr. Martin provided quite clear explanations, and when

[Text]

très claires et lorsqu'il vous a donné le calendrier des négociations, il a été très clair. Et il ne faudrait pas dire que la main gauche ne sait pas ce que la main droite fait. Je pense qu'au contraire, ce sont deux choses distinctes et qu'on s'est comporté comme on devait se comporter. Et ce projet de loi-là, ce n'est pas une question de calcul politique. Au contraire, nous avons présenté un projet de loi pour démontrer comment nous nous acquittions de nos responsabilités envers la population. Je suis sûr que la population appuie ce projet de loi et je suis sûr aussi, que l'opposition officielle nous reprocherait de ne pas avoir un tel projet de loi si la Chambre était dissoute. Je ne vois pas où il y a confusion.

Mr. Dinsdale: Can I have one final question? It will wrap it up at this stage.

The Chairman: Your last one.

Mr. Dinsdale: No, just one final question.

The Minister has said today, and I am sorry he is not here because I would have liked to have pursued this personally with him, that for a long time the government has been contemplating the Crown corporation. I think the confusion that has become clearly evident to all except the members of the government here this afternoon indicates that this action should have been taken a long time ago; in fact when Eric Kierans recommended it 10 years ago, because then you would understand where the responsibility's. The log-rolling that is going on here this afternoon with respect to this responsibility could not be carried out if you had a Crown corporation. Treasury Board could not blame the Post Office. The Post Office could not blame labour. This is why you have bad labour-management relations in the Post Office.

M. Olivier: Oui, je pense que vous pouvez continuer à en discuter avec le ministre. Comme il vous l'a dit, on en discute déjà au Conseil des ministres. Malheureusement, je ne siège pas au Conseil des ministres, moi.

Mr. Dinsdale: He has gone to the Senate.

Mr. Epp: He has gone to the other place.

Mr. Dinsdale: He has gone to the Senate.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Oh yes, thank you, Mr. Chairman.

I do not know what the Parliamentary Secretary is doing here. Because the questions I wanted to ask, I think it will be two anyway, . . .

An hon. Member: Are you still making it?

Mr. Alexander: Not quite, because I heard the Minister talk about the Canada Labour Code, Part V, 1972. That is a heck of a long time ago. Are you able to answer questions, if I were to put one to you, which would seek information as to why, knowing that this type of provision was in the Canada Labour Code for at least six years, we all smartened up, particularly the government in terms of bringing in this legislation yesterday.

An hon. Member: Yesterday, that is what we said.

Mr. Alexander: You see, now that is all I want to know. If it was so important, realizing that the Canada Labour Code had

[Translation]

he gave you the negotiation schedule, he was quite clear. And there is no point in saying that the left hand does not know what the right hand is doing. On the contrary, I think these are two quite distinct things and that we behaved as we should behave. And this bill is in no way a matter of political timing. On the contrary, we introduced the bill to prove that we were fulfilling our responsibilities towards the population. I am sure that the population supports this bill, and I am also sure that the official Opposition would blame us for not providing this type of bill if the House was dissolved. I do not see where the confusion arises.

M. Dinsdale: Est-ce que je peux poser une dernière question? Elle mettra les points sur les i.

Le président: Votre dernière question.

M. Dinsdale: Non, seulement une dernière question.

Le ministre a dit aujourd'hui, et je regrette qu'il ne soit pas ici, parce que j'aurais aimé lui parler de cette question personnellement, que depuis longtemps le gouvernement envisage de créer une société de la Couronne. Il me semble que la confusion, qui est très évidente à tous ceux qui sont présents ici cet après-midi, à l'exception des membres du gouvernement indique qu'on aurait dû prendre cette mesure il y a longtemps; en fait, quand Eric Kierans l'a recommandée il y a 10 ans, parce qu'à ce moment-là, vous comprendriez où réside la responsabilité. Le marchandage qui se fait ici cet après-midi quant à cette responsabilité ne pourrait avoir lieu si on avait une société de la Couronne. Le Conseil du trésor ne pourrait blâmer les Postes. Les Postes ne pourraient blâmer leurs employés. Voilà pourquoi vous avez de mauvaises relations patrons-employés aux Postes.

Mr. Olivier: Yes, I think you can continue discussions with the Minister. As he told you, it is already being discussed in Cabinet. Unfortunately, I am not a member of Cabinet.

M. Dinsdale: Il est passé au Sénat.

M. Epp: Il est passé à l'autre endroit.

M. Dinsdale: Il est passé au Sénat.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Ah oui, merci, monsieur le président.

Je ne sais pas ce que le secrétaire parlementaire fait ici. Parce que les questions que je voulais poser . . . Je crois qu'il m'en restera quand même deux, . . .

Une voix: Les posez-vous quand même?

M. Alexander: Pas entièrement, parce que j'ai entendu le ministre parler du Code canadien du travail, Partie V, 1972. Il y a très longtemps de cela. Pourriez-vous répondre à des questions, si je vous en posais, qui demanderaient pourquoi, sachant que ce genre de disposition existe depuis au moins six ans dans le Code canadien du travail, nous avons tous vu la lumière hier, en particulier le gouvernement, en ce qui concerne l'adoption de cette loi?

Une voix: Hier, c'est ce qu'on a dit.

M. Alexander: Vous comprenez, voilà tout ce que je veux savoir. Si c'était si important, vu que le Code canadien du

[Texte]

a similar provision, I do not know why it took the government so long.

Mr. Rodriguez: They are Liberals. They think slow.

An hon. Member: It does not follow the Labour Code.

Mr. Alexander: I know it does not follow the Labour Code. That is my point, but you are getting something in now that is similar to the Labour Code.

Mr. Rodriguez: Section 181.

Mr. Alexander: Well, I do not know the Section.

Mr. Rodriguez: It is Section 181.

Mr. Alexander: Let me talk to the Parliamentary Secretary.

Le président: Je m'excuse, monsieur Alexander, mais on devrait toujours adresser ses questions ou ses remarques au président. Si on veut que le président soit sévère, il va l'être.

Mr. Alexander: Well, that is what I was doing, sir, but one of the backbenchers keeps on intervening unnecessarily, and I see that the Parliamentary Secretary who is doing a fairly good job right now, is in consultation so that he can answer my question.

Mr. Epp: Quiet.

Mr. Rodriguez: He is the only one who consults somebody.

Mr. Alexander: I want to know why it took six years . . .

Mr. Olivier: It is normal. You want a true answer, I think.

Mr. Alexander: Certainly, sir, because we would not accept you if you were not giving us true answers to our questions.

M. Olivier: Monsieur le président, je pense que l'honorable député le sait très bien. D'abord, en 1974, M. Finkelman faisait les mêmes recommandations. Ensuite, en février 1976, un Comité du Sénat et de la Chambre ici faisait cette même recommandation et on pouvait retrouver la même chose au Comité des relations employeurs-employés dans la Fonction publique. C'est une recommandation qui a été faite. Si vous le voulez, je peux même vous lire la recommandation qui a été faite:

Que lorsque le Parlement est dissout, le gouverneur en conseil ait le pouvoir de suspendre le droit de grève quand il estime qu'une grève est préjudiciable à l'intérêt public.

Une voix: J'ai voté pour cela, moi.

M. Olivier: Je ne sais pas si mon honorable collègue a raison, mais vous dites que vous avez voté pour cela.

• 1645

Le président: Monsieur Alexander.

Mr. Alexander: Have you missed my question, sir? All I am asking, 1972—and I forget what time . . .

M. Olivier: Je vous ai donné ma réponse. Vous pouvez me poser la question, moi je vous donne la réponse.

Mr. Alexander: No, but you did not answer my question, and that is the difference.

[Traduction]

travail avait une disposition semblable, je ne comprends pas pourquoi le gouvernement a pris autant de temps.

M. Rodriguez: Ce sont des libéraux. Ils ont l'esprit lent.

Une voix: Cela ne concerne pas le Code du travail.

M. Alexander: Je sais que cela ne concerne pas le Code du travail. Voilà ce que je voulais dire, mais vous obtenez maintenant quelque chose qui ressemble au Code du travail.

M. Rodriguez: L'article 181.

M. Alexander: Eh bien, je ne connais pas l'article.

M. Rodriguez: C'est l'article 181.

M. Alexander: Laissez-moi parler au secrétaire parlementaire.

The Chairman: Excuse me, Mr. Alexander, but all questions or remarks should be addressed to the Chairman. If you want the Chairman to be strict, he will be.

M. Alexander: Eh bien, je faisais justement cela, monsieur, mais un des députés de l'arrière-plan intervient sans cesse et sans raison, et je constate que le secrétaire parlementaire, qui fait actuellement un assez bon travail, consulte des gens afin de pouvoir répondre à ma question.

M. Epp: Silence.

M. Rodriguez: C'est la seule personne qui consulte les autres.

M. Alexander: Je veux savoir pourquoi cela a pris six ans . . .

M. Olivier: C'est normal. Vous voulez une vraie réponse, je crois.

M. Alexander: Bien sûr, monsieur, car nous ne vous accepterions pas si vous ne donniez pas de vraies réponses à nos questions.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, I think the honourable member knows it quite well. First, in 1974, Mr. Finkelman made the same recommendation. Then, in February 1976, a Senate and House committee made the same recommendation, and you can find it again in the committee on employer-employee relations in the Public Service. The recommendation was made. If you want, I can even read the recommendation to you:

That when Parliament is dissolved, the Governor in Council has the power to suspend the right to strike when he feels a strike would be prejudicial to the public interest.

An hon. Member: I voted for that.

Mr. Olivier: I do not know if my honourable colleague is right, but you voted for that.

The Chairman: Mr. Alexander.

M. Alexander: Avez-vous entendu ma question, monsieur? Je demandais simplement si en 1972, j'oublie le moment . . .

Mr. Olivier: I have given you my answer. You asked me a question, I gave you an answer.

M. Alexander: Non, car vous n'avez pas répondu à la question, et voilà la différence.

[Text]

An hon. Member: Not to your satisfaction.

An hon. Member: He did not answer mine, either.

Mr. Alexander: No, he did not. He did not answer my question. I want to know, seeing that the Minister is placing so much stress on a 1972 amendment to the Canada Labour Code, and given the fact that this concern has been going on for six years—and I am not talking about the Finkelman Report, I am talking about similar provisions in the Canada Labour Code—why it has taken six years before we realized that we should have similar provisions within the PSSRA. That is all I am saying. Why the length of time?

M. Olivier: M. Kelly va vous répondre à ce sujet.

Le président: Monsieur Kelly.

Mr. W. P. Kelly (Assistant Deputy Minister, Federal Mediation and Conciliation Service, Labour Canada): Mr. Alexander, keep in mind that, I believe it was, in 1976 the Public Service Staff Relations Act was developed. At that time, the federal private sector was regulated by the Industrial Relations and Disputes Investigation Act. There was a complete overhaul in 1972, and out of that came Part V of the Canada Labour Code. This particular amendment went in at that time, known as Section 182.

Mr. Alexander: Right.

Mr. Kelly: The Public Service Staff Relations Act, being a completely new act in a new field of bargaining, was tested to be looked at to see where there were any deficiencies, where any additions were needed. Then there was an exhaustive study made by Professor... a study in 1972. We had the Finkelman study, the joint Senate-House committee, and the...

Mr. Alexander: And when was that tabled, sir?

Mr. Gauthier: In 1976.

Mr. Kelly: February, 1976.

Mr. Alexander: That is two years, then.

Mr. Kelly: The substance of this exact amendment is now before Parliament in Bill C-28, but it could be that events could overtake the passage of it.

Mr. Alexander: I see. So, to answer my question then, you are stating that it has taken you two years. I will give you the benefit of the doubt for the other four years. All I am saying is, why two years to bring in something that would be consistent with Part V of The Canada Labour Code, something that, as the government thinks, is desirable and has been desirable for two years? You see, that is where the politics start to come in, Mr. Kelly, and I am not directing this to you. The politics come in when you have known for two years that this sort of thing should be in the Public Service Staff Relations Act, and you wait until the eve of the election before you introduce it. I just want to—I hear my good friend, Mr. Charles Caccia. I do not know whether he has had an opportunity to ask many questions yet, sir. I will just end on this note, that this is a political move.

[Translation]

Une voix: Pas à votre satisfaction.

Une voix: Il n'a pas répondu à la mienne non plus.

M. Alexander: Non, il n'y a pas répondu. Il n'a pas répondu à ma question. Vu l'importance qu'accorde le ministre à l'amendement de 1972 au Code canadien du travail, et étant donné que cette question est soulevée depuis six ans—et il ne s'agit pas du rapport Finkelman, je parle plutôt de certaines dispositions semblables, dans le Code canadien du travail—, pourquoi a-t-il fallu six ans avant qu'on ne remarque que des dispositions semblables devraient faire partie de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. C'est tout ce que je demande. Pourquoi attendre si longtemps?

Mr. Olivier: Mr. Kelly will answer.

The Chairman: Mr. Kelly..

M. W. P. Kelly (sous-ministre adjoint, Services fédéraux de médiation et de conciliation, ministère du Travail du Canada): Monsieur Alexander, rappelez-vous qu'on a établi la Loi sur les relations de travail de la Fonction publique en 1966. A ce moment-là, le secteur privé au niveau fédéral était réglementé par la Loi concernant les enquêtes sur les relations et les conflits industriels. En 1972, on révisait complètement la loi, et par la suite, on a supprimé la partie IV du Code canadien du travail. L'amendement en question, l'article 182, a été adopté à ce moment-là.

M. Alexander: C'est juste.

M. Kelly: Puisque la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique était tout à fait nouvelle, dans un nouveau domaine de négociation collective, on a dû la tester pour trouver les lacunes, et pour faire les ajustements nécessaires. Il y a eu ensuite une étude exhaustive par le professeur... Une étude en 1972. Ensuite, il y a eu l'étude Finkelman, le comité mixte de la Chambre et du Sénat, et...

M. Alexander: Quand a-t-on déposé ce rapport, monsieur?

M. Gauthier: En 1976.

M. Kelly: En février 1976.

M. Alexander: Il y a donc deux ans.

M. Kelly: La substance de cet amendement précis fait maintenant partie du Bill C-28, présentement à l'étude au Parlement, mais il se peut très bien que son adoption soit dépassée par les événements.

M. Alexander: Je vois. Donc, en réponse à ma question, vous déclarez avoir mis deux ans à y arriver. Je vous donne donc l'avantage du doute pour les quatre autres années. Je dis simplement: pourquoi avoir mis deux ans pour proposer quelque chose que est conséquent au Code canadien du travail, et que le gouvernement trouve souhaitable depuis deux ans? Vous voyez maintenant l'ingérence de la politique, monsieur Kelly, et ce n'est pas à vous que je fais mes remarques. Il est question de politique, quand on sait que depuis deux ans un tel amendement aurait dû être adopté pour la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, et qu'on attend à la fin d'une élection pour le déposer. J'entends la voix de mon bon ami, M. Charles Caccia. Je ne sais pas s'il a déjà eu l'occasion de poser des questions, monsieur, Je termine donc sur ce point, que c'est une manœuvre politique.

[Texte]

An hon. Member: Hear, hear.

M. Olivier: Monsieur le président, ce n'est sûrement pas une chose politique qu'on a voulu faire. Je vais demander à M. Martin de vous donner une réponse très claire, en fin de compte, au sujet du cheminement qui a mené au Bill C-45.

Le président: Monsieur Martin.

Mr. Martin: Mr. Alexander, it is quite true that the last report was the joint House and Senate parliamentary committee report in February, 1976. But you have to remember that within the public service two pieces of legislation are governing public servants; one is the Public Service Employment Act, and the other one the Public Service Staff Relations Act. The Finkelman Report, as well as the parliamentary committee report, made certain recommendations that would have had the effect of taking certain things that were in the Public Service Employment Act and transferring them to the Public Service Staff Relations Act. After the publication of the parliamentary committee report, a commission was formed to look at the Public Service Employment Act, with the view of trying to dovetail. There is, at the present time, a committee, the Davignon Committee, which is to review the public service. It is a three-man commission, the staff side, or union side, being represented by Des Davadge, Vice-Chairman of the National Joint Council. It was formed with the view of doing exactly that.

• 1650

Mr. Alexander: Well, Mr. Chairman, I want to thank the witness for that excellent answer. My reply to him is that the government has been foot-dragging for political expediency.

Mr. Dinsdale: Contemplating its navel.

Mr. Epp: Thank you, Mr. Chairman. The Parliamentary Secretary will recall that I asked the Minister why it was valid during an election time to remove the right to strike but not at other times. I am going to carry on from where Mr. Alexander left off.

My position on the right to strike in essential services is quite clear in a personal sense but I cannot obviously speak any further than that. I am asking you, to what extent was this not a political motivation, to bring this bill in—including Bill C-28, which is not before us because it has obviously not been approved in principle—namely, to go on a very specific avenue of confrontation at this point in time for political purposes?

Mr. Olivier: Je pense que je dois encore vous référer à la réponse que le ministre vous a donnée. Je pense qu'avec les explications que M. Kelly ou que M. Martin a données au sujet du cheminement des négociations et de la fabrication du Bill C-45, il est très clair qu'il n'y a aucun calcul politique dans ce bill.

Au contraire, c'est la responsabilité du gouvernement de voir à ce qu'il y ait, lorsqu'un parlement est dissous, des lois qui peuvent être appliquées pour qu'en fin de compte, la démocratie puisse s'exercer de façon exemplaire.

Le problème se pose d'une façon suivante. Est-ce qu'un groupe, quel qu'il soit, . . .

[Traduction]

Une voix: Bravo! Bravo!

Mr. Olivier: Mr. chairman, it certainly was not intended as a political move. Finally, I shall ask Mr. Martin to give you a very clear answer as to the moves leading up to Bill C-45.

The Chairman: Mr. Martin.

M. Martin: Monsieur Alexander, il est vrai que le dernier rapport du comité parlementaire mixte a été déposé en février 1976. Mais il faut se rappeler que, dans la fonction publique, il y a deux lois qui gouvernent les fonctionnaires: la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, et la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Dans le rapport Finkelman, et dans le rapport du comité parlementaire mixte, on retrouve certaines recommandations qui ont amené le transfert de certaines dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Suite à la publication du rapport du comité parlementaire, on a mandaté une commission pour étudier la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, afin d'assurer ce chevauchement. En ce moment, un comité, le comité Davignon, fait une étude de la fonction publique. C'est une commission composée de trois membres, dont un membre représente les syndicats, M. Des Davadge, vice-président du Conseil national mixte. Cette commission a été établie pour faire exactement ce que vous avez proposé.

M. Alexander: Monsieur le président, je remercie le témoin de cette excellente réponse. Je lui réponds que le gouvernement a traîné du pied pour des raisons politiques.

M. Dinsdale: Il méditait.

M. Epp: Merci, monsieur le président. Le secrétaire parlementaire se souviendra que j'ai demandé au ministre pourquoi il était raisonnable, durant une élection, de refuser le droit de grève, mais pas en d'autre temps. Je continue donc sur le thème de M. Alexander.

Personnellement, ma position sur le droit de grève dans les services essentiels est très nette et très claire, mais évidemment, je ne peux pas en dire plus. Quel motif politique a poussé le gouvernement à déposer ce bill,—et le Bill C-28, qui n'est pas renvoyé au Comité, parce qu'il n'a pas encore été approuvé en principe,—c'est-à-dire, à avoir adopté ce mode de confrontation maintenant, à des fins politiques?

Mr. Olivier: I think I shall have to refer you again to the Minister's answer. I think with the explanations that have given Mr. Kelly and Mr. Martin's explanation concerning the development of negotiations and the drafting of Bill C-45, it is quite clear there has been no political motives behind this bill.

On the contrary, it is the responsibility of the government to ensure, when Parliament is dissolved, that there are laws which can be applied to ensure that democracy is preserved.

The problem is the following: can any group, . . .

[Text]

Mr. Epp: Would you say that a strike in the public service during election time is a removal of democratic . . .

Mr. Olivier: Let me finish on that. Le problème qui se pose ici, tout simplement, est de savoir: est-ce que la majorité des concitoyens peuvent subir une grève lorsqu'il n'y a aucun gouvernement, lorsque la Chambre est dissoute? Comme vous le savez, il n'y avait aucune loi à ce sujet. Des gens des deux côtés de la Chambre avaient fait des recommandations très claires à ce sujet. Dans l'hypothèse possible, parce qu'il n'est pas dit qu'un groupe ou un autre ira en grève, nous avons jugé bon de prévoir la possibilité qu'un groupe exercera un droit de grève, qu'ils ont, auquel on consent et avec lequel on est d'accord. Tout ce qu'on fait avec le Bill C-45, c'est dire: «Pendant une période très courte, messieurs, vous ne pourrez pas exercer ce droit». Cette période très courte ne dure que pendant que la Chambre est dissoute. Je pense que la démocratie joue ici favorablement pour toute la population. C'est un groupe minoritaire, si on regarde la population entière du Canada, qui pourrait modifier le système électoral lui-même. Vous savez que la loi électorale est très récente. Selon les modifications qu'il y a dans la loi électorale et dans le processus démocratique d'élection, on doit et on peut se servir des postes. Je pense que vous êtes au courant de cela. On ne peut absolument pas risquer de voir ce droit démocratique fondamental qu'est l'élection d'un député du Parlement entravé par un groupe très minoritaire.

Encore une fois, comme je vous le dis, ce n'est pas pour leur enlever le droit de grève. On dit tout simplement: «pour une période de temps, lorsque la Chambre est dissoute, on vous réfère à plus tard, messieurs, mais vous pourrez l'exercer plus tard.»

Mr. Epp: Mr. Olivier, your government has given them the right to strike. Let us be clear about it, it was your government that gave them the right to strike. Are you suggesting that if this union exercises the right to strike during election time it is thwarting the democratic process?

M. Olivier: Non. Ce n'est pas ce qu'on veut dire. Ce qu'on veut dire, monsieur le président, c'est que la population est en droit de s'attendre à ce qu'un Parlement, lorsqu'il est en fonction, puisse légiférer et voir aux problèmes qui se posent. Lorsqu'il s'agit, non pas de l'intérêt d'un groupe privé mais de l'intérêt du public il faut qu'un gouvernement responsable prévienne des choses, et c'est ce que le gouvernement décide de faire. Je pense que c'est clair.

• 1655

Mr. Epp: Mr. Olivier, that is just the point I am trying to make. Sure, the government should have foreseen that a long time ago. That is my whole point; and I will give you an example. Why is it valid that your propaganda for the Liberal Party and my propaganda for the Conservative Party and Mr. Rodriguez' propaganda for the New Democratic Party . . . ? It is essential that that propaganda go through the mails so we can address our electorate. That is valid. I agree with you on that point. But why is it not just as valid that an old-age pensioner or a businessman . . .

[Translation]

M. Epp: Pensez-vous qu'une grève dans la fonction publique au moment d'une élection est une suppression des principes démocratiques . . .

M. Olivier: Laissez-moi finir. The problem is the following. Should the majority of the population suffer from a strike when there is no government, when the House has been dissolved? As you know, there is no legislation covering this aspect. Members from both sides of the House have made very clear recommendations on this issue. On the assumption of such a possibility, because it is not clear that either one group or another might strike, it was deemed necessary to foresee the possibility that a group might exercise its right to strike, a right that it has, and with which we agree. All Bill C-45 says, is that: "During a very short period, gentlemen, you may not exercise that right." The period is very short and it lasts only during the period when the House is dissolved. I think democratically this favours the whole population. It is a minority group, if we compare it to the whole Canadian population, which could modify the whole electoral system. You know that the Elections Act is very recent. Under the amendments to the Elections Act, and in the democratic process, the mails may be used. I am sure that you are aware of that. We cannot risk any interference, by a very small minority group, of the democratic fundamental right of election of members of Parliament.

Once again, I say, we are not removing the right to strike. We are simply saying: "For a short period of time, while the House is dissolved, we are delaying your right to strike till later."

M. Epp: Monsieur Olivier, c'est votre gouvernement qui leur a donné le droit de grève. Soyons précis, c'est votre gouvernement qui leur a donné le droit de grève. Dites-vous donc que si ce syndicat exerce son droit de grève durant la période des élections, il entrave le processus démocratique?

Mr. Olivier: No. That is not what we are saying. Mr. Chairman, we are saying that the population has a right to expect its Parliament, while it is in force, may legislate against any problems which might arise. When the interest of the public, and not that of a private group is at risk, it is the duty of a responsible government to foresee the possibilities, and to solve the problem. I believe that is clear.

M. Epp: Monsieur Olivier, c'est exactement ce que je cherche à dire. Certainement, le gouvernement aurait dû prévoir cette possibilité depuis longtemps. C'est bien le point que je cherche à faire valoir, et je vous cite un exemple. Pourquoi est-il juste que la propagande du parti libéral, ou la propagande du parti conservateur, ou la propagande du parti néo-démocrate de M. Rodriguez . . . ? Il est essentiel que cette propagande soit livrée par courrier, pour qu'on puisse s'adresser au corps électoral. C'est tout à fait juste. Je suis d'accord avec

[Texte]

An hon. Member: Hear, hear!

Mr. Epp: ... should have the right to expect his or her old-age pension cheque to come through on time—I am not finished, either—or the right to get his bills out on time and get his transactions back on time? What is the difference, Mr. Olivier? What is the difference?

Le président: Monsieur Olivier.

M. Olivier: Monsieur le président, je veux bien être clair avec mon collègue. On ne veut pas dire qu'un tel a plus de droits que d'autres. Ce que l'on tente de vous souligner et que vous ne voulez pas accepter, c'est lorsqu'il arrive des problèmes et que le Parlement existe, il peut trouver des solutions, mais lorsqu'il est dissous, c'est une autre sorte de problème.

Mr. Epp: But Mr. Olivier, in the last postal strike ...

M. Olivier: Souvenez-vous de la dernière grève en 1975. Les gens que vous avez mentionnés, comme les pensionnés, nous avons trouvé les moyens afin qu'ils reçoivent leurs chèques. Il fallait qu'ils les reçoivent.

Je pense que vous êtes capable de vous souvenir de cela. Les exemples que vous me donnez, je ne vous dis pas qu'ils ne sont pas valables, je vous dis qu'il y avait un Parlement qui existait. Et l'exemple qu'on prend ici dans le cas du Bill C-45, je vous dis qu'un gouvernement responsable doit prévoir avant la dissolution du Parlement. L'intérêt du public passe avant l'intérêt d'un groupe.

Mr. Epp: Mr. Olivier, I remember the problems that old-age pensioners encountered in the irregularity of the mails at that time. I had representations; I daresay every member around this table had representations. But the government was in receipt of a report from the Direct Mail Services in which they clearly documented the number of bankruptcies due to the postal strike. Did they not have a right to exist? Did they not have a right to live? Did they not have a right to carry on their business? All we are doing now is allowing the political parties to continue to exist and the right to exist.

I am saying to you, Mr. Olivier, that this whole question of the right to strike and the right for people to receive postal service is valid, but it is valid at any point in time, whether during an election period or not. And I am saying to you, you have been very selective and made some more equal than others, namely, political parties. You are making political parties more equal in the sense that we will get our stuff through during election time, because I as a candidate and you as a candidate and everybody else are entitled to "X" number of pieces of mailing during an election period. It is essential, as you know and I know; we have to run in campaigns. It is essential that stuff get out.

If we did not get that out, our campaigns would suffer, granted. But by the same token, other people in the longer term have suffered much more: And I point out to you again,

[Traduction]

vous à cet égard. Mais pourquoi ne serait-il pas aussi juste qu'un retraité, ou qu'un homme d'affaires ...

Une voix: Bravo!

M. Epp: ... puisse avoir le même droit de s'attendre à ce que son chèque de pension lui soit envoyé à temps—je n'ai pas encore fini non plus,—ou que l'homme d'affaires ait le droit d'envoyer ses factures à temps, et que les transactions se fassent à temps? Quelle est la différence, monsieur Olivier? Quelle est cette différence?

The Chairman: Mr. Olivier.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, I shall try to clarify this for my colleague. We are not saying that one person has more right than another. What we are trying to emphasize, and that you do not seem to want to accept, is that when there are some problems, and that Parliament is in force, it can find solutions, but that when it has been dissolved, it is quite another thing.

M. Epp: Mais, monsieur Olivier, lors de la dernière grève des Postes ...

Mr. Olivier: Remember the last strike in 1975. For those people you have mentioned, such as the pensioners, we did find means to ensure that they would receive their cheques. They had to get them.

I think you will be able to remember that. I am not saying that the examples you give me are not valid, I am saying that at that time there was a Parliament in existence. And in this example concerning Bill C-45, I am saying that a responsible government must foresee such matters before the dissolution of Parliament. The interest of the public must have priority over the interest of a given group.

M. Epp: Monsieur Olivier, je me souviens très bien des problèmes qu'ont eus les retraités à cause du dérèglement du service des Postes à ce moment-là. J'ai reçu bien des demandes; en fait, tous les membres ici ont reçu des demandes. Mais le gouvernement avait reçu un rapport du Direct Mail Services, qui expliquait clairement le nombre de faillites causées par la grève des Postes. N'ont-ils pas aussi le droit d'exister? N'ont-ils pas aussi le droit de vivre? N'ont-ils pas le droit de faire fonctionner leurs entreprises? Maintenant, nous ne faisons que permettre aux partis politiques d'exister, et de leur assurer le droit d'exister.

Monsieur Olivier, je dis simplement que toute cette question du droit de grève, et du droit de la population d'avoir de bons services postaux, est juste, mais elle est juste à n'importe quel temps, qu'il s'agisse d'une période d'élections ou non. Et je dis que vous avez été très sélectifs, et que vous avez donné aux partis politiques plus de droits qu'à d'autres. Vous donnez aux partis politiques l'avantage d'assurer que leur propagande sera livrée durant la période des élections, car nous, et tous les autres candidats, nous avons le droit de faire livrer pendant une période d'élections un certain nombre de pièces de courrier. Et c'est un service essentiel, comme nous le savons tous les deux; nous avons déjà fait des campagnes électorales. Il est essentiel que cette propagande soit livrée.

Si on n'avait pas ce droit, nos campagnes électorales en seraient diminuées, je suis d'accord. Mais, en fait, d'autres personnes ont souffert beaucoup plus, à long terme: et je vous

[Text]

the Direct Mail Services. Your government has not had the guts to go back and allow people who depend on mails to continue to exist and to expect and receive a postal service which will allow them to continue to exist.

Mr. Gauthier: You can vote against the amendment.

M. Olivier: On peut se souvenir aussi . . .

Mr. Epp: That is not the point, you are still grovelling in your ignorance.

The Chairman: Order. Monsieur Olivier, s'il vous plaît.

Monsieur Olivier, s'il vous plaît. Monsieur Gauthier, voulez-vous vous adresser au président, s'il vous plaît. Ne parlez pas tous en même temps.

• 1700

M. Olivier: Monsieur le président, je pense qu'au niveau de la philosophie de base, le Parti conservateur veut absolument que tout le monde perde le droit de grève dans la Fonction publique. Je respecte son opinion, mais je vous dis qu'il y avait un Parlement pour décider qui avait le droit de grève et qui ne l'avait pas. Je vous dis que le Bill C-45 est proposé strictement pour une période de temps très limitée alors qu'il n'existe pas de Chambre des communes. Je ne dis pas qu'il est plus important pour un individu qui est candidat d'avoir un service de courrier. Mais je vous dis qu'il est important au Canada qu'il y ait un Parlement parce que ce sont des droits fondamentaux qui sont en jeu.

Mr. Epp: Exactly what I said. That is exactly what I said.

M. Olivier: C'est ce que je vous dis. Dans les situations que vous donnez en exemples, il y a toujours un Parlement. Je pense que vous sous-estimez votre rôle. Vous êtes ici, en fin de compte, pour prendre vos responsabilités et le gouvernement fait la même chose.

Le président: Dernière question.

Mr. Epp: Mr. Olivier, is this not exactly the point? The cynicism that develops; namely, that we in this midnight period before an election will pass an amendment . . .

Mr. Gauthier: It is speculation.

Mr. Epp: Well, it is speculation. If you do not want an election and you know you are going to be defeated, I can see where you would want to extend the number of days you are going to be here.

The point of the matter is, the cynicism develops by the very fact that we are going to pass this kind of legislation for a period of time. That cynicism increases because people who are dependent on the mails, people who have gone under, gone bankrupt, because of a lack of service, are saying, "We do not get that kind of protection from the people whom we elect, but when it is their skin, their hide, when it is their neck on the block, oh yes, then they are going to pass legislation." That is why the cynicism, Mr. Olivier.

M. Olivier: Je vous mentionne le dépôt du Bill C-28. Si le Bill C-28 devenait loi, nous n'aurions tout simplement qu'à

[Translation]

le fais remarquer encore, Direct Mail Services. Votre gouvernement n'a pas eu le cœur de permettre à des gens qui dépendent du service postal de continuer à exister, et de recevoir un service postal qui leur permettrait de survivre.

M. Gauthier: Vous pouvez toujours voter contre cet amendement.

Mr. Olivier: You will also remember . . .

M. Epp: Ce n'est pas du tout la question; vous baignez toujours dans votre ignorance.

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît. Monsieur Olivier, s'il vous plaît.

Mr. Olivier, please. Mr. Gauthier, would you please speak through the Chair. Let us not all speak at the same time.

Mr. Olivier: Mr. Chairman, I believe, that philosophically, the Conservative Party insists on taking the right to strike from everyone in the Public Service. I respect his opinion, but I say again that there was a Parliament to decide who had the right to strike and who did not. And I am saying that Bill C-45 is valid only during a very short period, while Parliament is not constituted. I am not saying that it is more important for an individual who is a candidate to use the postal services. What I am saying is that it is important that there be a Parliament when fundamental rights are at risk.

M. Epp: C'est exactement ce que j'ai dit.

Mr. Olivier: That is what I am telling you. In the situations which you used as examples, there is always a Parliament. And I think that you are underestimating your role. You are here, indeed, to accept certain responsibilities, and the Government does the same.

The Chairman: Your last question.

M. Epp: N'est-ce pas là exactement la question, monsieur Olivier? Vous voyez le cynisme que cela crée, qu'à la veille même d'une élection, on adopte un amendement . . .

M. Gauthier: Vous spéculiez, monsieur.

M. Epp: Eh bien, alors, je spéculé. Si vous ne désirez pas une élection, et que vous croyez que vous allez être battus, je peux comprendre que vous vouliez prolonger le nombre de vos jours au pouvoir.

Mais le fond de ma question est que l'on crée un certain cynisme du fait même qu'on adopte ce genre de loi pour une période donnée. Et ce cynisme croît, parce que ceux qui dépendent des services de la poste, les gens qui ont déjà fait faillite à cause d'un manque de services, se disent: «Nous ne jouissons pas de ce genre de protection de la part des gens que nous élisons, mais quand il s'agit de leur peau, alors là, ils sont prêts à adopter des lois.» Voilà d'où vient le cynisme, monsieur Olivier.

Mr. Olivier: I mention the tabling of Bill C-28. If Bill C-28 became law, we would simply have to rescind Bill C-45. You

[Texte]

abroger le Bill C-45. Vos arguments, vous les retrouveriez à l'intérieur du Bill C-28, très facilement.

Le président: Monsieur Rodriguez.

Mr. Rodriguez: Mr. Chairman, it is very obvious that the Conservatives are filibustering this bill.

I just want to get a clarification of what is in the bill. It says this will come to an end when the writs are returned. Right? Now, when are the writs returned? The writs are returned on a date set by order in council, and usually that is three weeks after an election. But in 1972 it was a month after the election that the writs were returned, which means that if that pattern is followed, the workers will have been a year without a contract. Nine months, two months during the election period, and if the order in council returns the writs a month after the election, then in effect they will have been without a contract for a year.

What I wanted to ask of the Minister, and maybe I will put it to the parliamentary secretary, is some assurance from the Minister of Labour, in whose name this bill is, that . . .

M. Olivier: Nous devons déposer un amendement, monsieur Rodriguez qui va, je pense, vous donner ces précisions. Je ne sais pas si on vous a distribué des copies. Si on ne l'a pas fait, j'aimerais que le greffier en distribue aux membres du comité.

Mr. Rodriguez: You think the clarification is in the amendment?

Le président: Monsieur Rodriguez, si le Comité est d'accord, nous pourrions distribuer immédiatement les deux amendements avec le consentement unanime du Comité pour que vous puissiez en prendre connaissance immédiatement. Cela pourra éviter peut-être des répétitions de questions tout à l'heure.

M. Olivier: Monsieur Rodriguez, vous avez dit qu'il avait eu une période de trente jours. Mais normalement, la coutume dans le passé, c'était vingt-et-un jours.

Mr. Rodriguez: I said three weeks; that is the usual. But in 1972 it was a month after the election that the writs were returned. Is there any way in which we can have some assurance that the writs can be returned as possible so that the workers can carry on with the collective bargaining process?

M. Olivier: Je dois vous répondre là-dessus que le plus vite possible serait le meilleur pour tout le monde. Je pense bien que telle est l'intention du gouvernement. Malheureusement, je ne peux pas répondre à cette question-là. Il faudrait que vous la posiez au ministre parce que, comme vous le savez, je ne siège pas au Conseil des ministres. Toutefois, l'intention est que ce soit fait le plus rapidement possible. Les années passées, normalement c'était 21 jours après. Other questions?

• 1705

Mr. Rodriguez: No, Mr. Chairman, I am just looking over this amendment . . .

The Chairman: Mr. Dinsdale.

Mr. Dinsdale: Mr. Chairman, I am not going to prolong the discussion. I do not want to create the impression as Mr. Rodriguez has said, that there is a filibuster going on here.

[Traduction]

will easily find all the arguments that you propose covered in Bill C-28.

The Chairman: Mr. Rodriguez.

M. Rodriguez: Monsieur le président, il est évident que les conservateurs font obstruction à ce projet de loi.

Je veux un éclaircissement sur le contenu du bill. Il dit que cela se termine à la date fixée pour le rapport des brefs. Est-ce juste? Alors, quand le rapport des brefs est-il fait? Le rapport se fait à une date fixée par décret du conseil, normalement trois semaines après une élection. Mais en 1972, le rapport n'a été fait qu'un mois après l'élection, et si le même cas se représentait, les postiers seraient alors sans contrat pendant un an. Neuf mois aujourd'hui, plus deux mois d'élection, et si le décret du conseil pour le rapport des brefs est fait un mois après l'élection, alors, les postiers auront travaillé sans convention collective pendant un an.

Je voulais demander au ministre, et je peux peut-être poser la question au secrétaire parlementaire, si le ministre du Travail, qui parraine ce bill, peut donner quelque assurance . . .

Mr. Olivier: We wish to table an amendment, Mr. Rodriguez, which might clear up the matter. I do not know if we have already distributed the copies. If not, I would ask the Clerk to distribute copies to the members of the Committee.

M. Rodriguez: Vous croyez que cet amendement éclaircira la chose?

The Chairman: Mr. Rodriguez, if the Committee agrees, we might then distribute the two amendments immediately on unanimous consent of the Committee, so that you might take cognizance immediately of the tenor of these amendments. This might avoid repetitious questions later.

Mr. Olivier: Mr. Rodriguez, you said there was a period of 30 days, but normally, in the past, the period was 21 days.

M. Rodriguez: J'ai dit trois semaines; c'est la tradition. Mais, en 1972, le rapport des brefs n'a été fait qu'un mois après l'élection. Peut-on nous assurer que l'on fera le rapport des brefs aussitôt que possible, afin de ne pas entraver le processus des négociations?

Mr. Olivier: I can only answer that as quickly as possible it would be best for everyone. I do believe that is the intention of the government. Unfortunately, I can give you no assurances. You would have to put this question to the Minister, since, as you know, I do not attend Cabinet meetings. At any rate, we intend to act as quickly as possible. In previous years, the writs were returned after 21 days. Y a-t-il d'autres questions?

M. Rodriguez: Non, monsieur le président. Je jetais seulement un coup d'œil à l'amendement que voilà.

Le président: M. Dinsdale a la parole.

M. Dinsdale: Monsieur le président, je ne tiens pas à prolonger inutilement cette discussion. Je ne cherche pas à faire de l'obstruction systématique, comme M. Rodriguez le

[Text]

What we are trying to do is to ensure equity, and it has been demonstrated, I think, in the questioning thus far that there is inequity in what the government is doing.

Mr. Epp: That is right.

Mr. Dinsdale: Like Shakespeare, they protest too much in trying to explain it away.

Mr. Epp: Right on!

Mr. Dinsdale: However, I am going to ask one question. There is a lot of damage being done in what the government is contemplating here in respect of labour-management relations in the Post Office. A lot of people in the House of Commons have been concerned, have carried on consultation with unions, have made recommendations in a conscientious and honest attempt to sort of restore harmonious relations. There has been, as a result of this effort—and the Conservative Party has been very deeply involved in this over a long period of time now—a movement in the Canadian Union of Postal Workers towards a more co-operative viewpoint. This was demonstrated last Christmas in the trouble that broke out in the Toronto Post Office, which could have escalated into a major confrontation, but the vast majority—and this was demonstrated in the statistics that emerged—of the inside postal workers rallied, over 4,000 in the final vote, indicating that they are anxious to provide efficient and reliable postal service to Canada.

The unhappy aspect of the government's arbitrary action is that this will be regarded as provocative. It is essential that the moderate wing of CUPW must have the assurance that they are protected during the interregnum period that is created by this arbitrary piece of legislation.

I was going to ask for the amendment. We have it before us and, as I read it, hopefully, it will provide the protection and irretrievable damage will not be done to the happier situation that has been developed as a result of a lot of hard work in recent months.

Le président: Avant d'entendre la réponse, monsieur Dinsdale, si vous me le permettez, et si le Comité est d'accord, avant de continuer les questions, il serait peut-être bon de présenter immédiatement les amendements, je pense que M. Dupont en a des copies, pour que nous puissions discuter d'une façon beaucoup plus éclairée. Monsieur Dupont.

M. Dupont: C'est une proposition visant à ce que le bill C-45, Loi prévoyant la poursuite du service postal normale soit modifié en substituant au sous-alinéa 101(2)(b)(i) à la cinquième ligne le mot «éloignée» pour le mot «récente».

Le président: Merci monsieur Dupont.

Si vous me permettez, avant de passer au deuxième amendement, pour la clarification de l'amendement, le greffier me remet justement, pour qu'il soit encore plus précis et qu'il n'y ait pas de discussion possible là-dessus, l'amendement que vous nous proposez. Il pourrait se lire plus facilement facilement comme ceci:

Que l'article 2 soit modifié dans sa version française seulement en retranchant la ligne 23 et en la remplaçant par ce qui suit:

[Translation]

prétend. Nous essayons tout simplement de nous assurer que le gouvernement agit de façon juste et équitable.

M. Epp: Vous avez raison.

M. Dinsdale: Comme le dit bien un personnage de Shakespeare, il proteste un peu trop en cherchant à s'expliquer.

M. Epp: Voilà qui est bien dit!

M. Dinsdale: J'ai cependant une question à vous poser. L'attitude du gouvernement vis-à-vis des relations entre l'employeurs et les employés aux Postes créé beaucoup de difficultés. Beaucoup de députés se sont inquiétés et ont consulté les syndicats, tout en faisant des recommandations, dans une tentative consciencieuse et honnête de restaurer les rapports harmonieux entre les deux parties. Suite à ces efforts, qui ont été faits surtout par le parti progressiste conservateur, a surgi au sein du Syndicat des postiers du Canada un esprit de coopération. Cette attitude positive l'a remporté à Noël, lors des difficultés que nous avons connues au bureau de poste de Toronto. Ces difficultés locales auraient pu devenir une crise nationale, mais la plupart des employés internes, comme les données statistiques le démontrent, se sont ralliés. Lors du dernier vote, plus de 4,000 postiers nous ont fait savoir qu'ils voulaient donner aux Canadiens un service postal efficace et fiable.

Malheureusement, les mesures arbitraires du gouvernement seront considérées comme une provocation. Il faudrait assurer les membres modérés du Syndicat des postiers du Canada qu'ils seront protégés pendant la période intérimaire établie par cette loi arbitraire.

J'allais demander que cet amendement soit adopté. Nous l'avons sous les yeux, et en le lisant, j'ai l'espoir de donner aux postiers la protection qu'ils cherchent, tout en assurant la survie de l'attitude positive qui a résulté de nos efforts au cours des derniers mois.

The Chairman: Before giving the witness a chance to answer, Mr. Dinsdale, it would perhaps be wiser to hand out copies of your amendments, so that we will be able to discuss them in a more intelligent fashion. I think Mr. Dupont has copies of the amendments. Mr. Dupont.

Mr. Dupont: This amendment proposes that Bill C-45, An Act to provide for the continuation of regular postal service operations, be amended by substituting in the French text of Section 101(2)(b)(i), line 5, for the word «récente» therein the word «éloignée».

The Chairman: Thank you, Mr. Dupont.

Before we go on to the second amendment, I think the one you have just read would be clearer and more to the point if it were to read as follows:

“That Clause 2 of the French text only be amended by replacing line 23 by the following:

[Texte]

«soit écoulée depuis la plus éloignée des . . .».

M. Olivier: Cet amendement-là, c'est simplement pour faire en sorte que le texte français corresponde à la version anglaise du projet de loi.

• 1710

The Chairman: Mr. Rodriguez.

Mr. Rodriguez: That is one of the things that struck me, Mr. Chairman. How could anybody mix up *récente* with *éloignée*? Again, it is another indication that this thing was just slapped together in a hurry, thrown together, and there was no thought-out and planned process of having this put in. That is why we accuse you of rushing this is as sort of death-bed legislation. Neither you nor the Minister nor anyone else is going to convince me otherwise. How could you make such a stupid mistake? They are opposite meanings?

Le président: Est-ce que l'amendement proposé par M. Dupont à l'article 2 est adopté?

Amendement adopté.

M. Dupont: J'aurais une autre proposition. Je propose que, immédiatement après la ligne 32, soit ajouté ce qui suit:

et la convention collective entre Sa Majesté du chef du Canada, représenté par le conseil du Trésor, et le Syndicat des postiers du Canada qui, sans les dispositions de l'article 40.02, aurait expiré le 30 juin 1977, demeure en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit conclue entre les parties ou jusqu'à ce que sept jours se soient écoulés depuis la plus éloignée des dates suivantes: la date de réception du rapport par le Président, et la date fixée pour le rapport des brefs lors de l'élection générale des députés à la Chambre des communes laquelle découle de la dissolution de la Chambre des communes au plus tard le jour où le Président reçoit le rapport du bureau de conciliation.

Le président: Monsieur Olivier.

M. Olivier: Merci monsieur le président. Au sujet de cet amendement, si vous voulez, je vais demander à M. Kelly de vous expliquer les aspects techniques de cette modification.

Le président: Monsieur Kelly.

Mr. Kelly: I think the importance of the amendment is related to the fact that under the Canada Labour Code and under the Public Service Staff Relations Act the period of stability of the contract terminates seven days from receipt of a conciliation board. On the one hand, as we are looking at this bill, a union can exercise its right to strike. On the other hand, an employer is not bound by any of the provisions of that collective agreement, it is null and void, and he may change any conditions of employment, rates of pay, if he sees fit.

Now, in the structuring of this bill, and I can assure Mr. Rodriguez on behalf of the Minister of Labour that when there was a telephone discussion with you and we examined the structure of this bill, there was certainly no move on the

[Traduction]

«soient écoulés depuis la plus éloignée des . . .».

Mr. Olivier: This amendment merely seeks to bring the French text into conformity with the English text.

Le président: M. Rodriguez a la parole.

M. Rodriguez: Voilà une chose qui m'a beaucoup frappé, monsieur le président. Comment peut-on confondre le mot «récente» avec «éloignée»? C'est une preuve de plus de la rédaction négligente de ce bill. Les auteurs n'avaient pas prévu l'inclusion de cette disposition. C'est pour cela que nous vous accusons de vouloir trop hâter l'adoption de ce bill, au seuil même des élections. Personne, ni vous, ni le ministre, ne saurait me persuader que cette affirmation n'est pas exacte. Comment peut-on faire une erreur aussi stupide? S'agit-il de deux mots bien différents?

The Chairman: Is the amendment to Clause 2 proposed by Mr. Dupont carried?

The amendment is carried.

Mr. Dupont: I move that Bill C-45 be amended by adding thereto, immediately after line 31 thereof, the following:

and the collective agreement between Her Majesty in right of Canada as represented by the Treasury Board and the Canadian Union of Postal Workers that, but for the provisions of article 40.02 thereof, would have expired on June 30, 1977, continues in force until a new collective agreement has been entered into between the parties or seven days have elapsed from the later of the date of receipt by the Chairman of the report of the conciliation board and the date fixed for the return of the writs at the general election of members to serve in the House of Commons arising from the dissolution of the House of Commons on or before the day the report of the conciliation board is received by the Chairman.

The Chairman: Mr. Olivier has the floor.

Mr. Olivier: Thank you, Mr. Chairman. I shall ask Mr. Kelly to explain the technical aspects of this amendment.

The Chairman: Mr. Kelly now has the floor.

M. Kelly: Cet amendement est important parce que, en vertu du Code du travail du Canada et de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, la période de stabilité du contrat se termine sept jours après la date de réception du rapport du bureau de conciliation. Par contre, un syndicat peut exercer son droit de faire la grève pendant que nous étudions ce bill. En même temps, un employeur n'est pas obligé de respecter les dispositions de cette convention collective, qui est nulle et non avenue. L'employeur peut donc changer les conditions d'emploi, et même les salaires, s'il juge bon de le faire.

Or, lorsque nous avons étudié la teneur de ce projet de loi, suite à la conversation téléphonique que nous avons eue avec M. Rodriguez, le ministre n'a pas cherché à créer une situation déséquilibrée. En vertu de l'article 181 du Code du travail du

[Text]

Minister's part to have this bill unbalanced. In the Canada Labour Code, by the structuring of that Section 181 it is not necessary to emphasize this aspect because the contract would continue, but immediately when you called this to the attention of the Minister we re-examined this bill and it was deficient in protecting the rights of the employees during that period. Failing this amendment, in theory the right to strike would be curtailed but the right of the employer to alter any conditions of employment would not be curtailed. This amendment balances that situation.

Le président: Monsieur Dinsdale, d'autres questions?

M. Gauthier: Monsieur le président, j'aimerais demander une information. Cela ne se lit pas tellement bien, l'affaire qui suit l'amendement qu'on discute. Je pense que le mot «ou que», à la ligne 32, est de trop. Si on lit cela dans le contexte, en anglais, ... the word "or" should be taken out, as far as I am concerned, in line 31, because it does not make for very good reading to read "or and". Maybe a comma would be better, or maybe the Clerk could advise as to the proper way to write this amendment.

An hon. Member: You draft it, John.

Le président: Est-ce que l'amendement numéro 2 est adopté?

Monsieur Rodriguez.

Mr. Rodriguez: Mr. Chairman, I wanted to ask, maybe the gentleman here... First of all, I just want to make the comment that section 148 of the Canada Labour Code in effect places the right of the workers to be covered under their previous contract during that hiatus period.

• 1715

Is there anything in the Canada Labour Code which says—Supposing the Post Office does not honour the contract, the collective agreement, during that hiatus period, is there anything in the Canada Labour Code that provides when that 182 or 181, whatever it is, is in effect? Are there any processes that employees can take if the employer does not honour the collective agreement during that period?

Mr. Kelly: Yes. They could go—I do not know the exact procedure—to the Public Service Staff Relations Board on a violation of that act. In the private sector you go before the Canada Labour Relations Board.

Mr. Rodriguez: So there is a coverage in the Public Service Staff Relations Act...

Mr. Kelly: That is right.

Mr. Rodriguez: ... that if the employer, the Post Office, does not honour this, then in effect they have a process.

Mr. Kelly: Yes.

Mr. Rodriguez: You are assuring me of that.

Mr. Kelly: Oh, yes. We were talking earlier about the fines. There also is another route, the injunctive process.

The Chairman: Mr. Caccia.

[Translation]

Canada, il ne serait pas nécessaire d'être aussi précis, puisque le contrat s'appliquera toujours. Mais aussitôt que vous avez signalé cette faille au ministre, nous avons découvert que le projet de loi ne protégeait pas suffisamment les employés pendant cette période de temps. Si on n'adoptait pas cet amendement, les employés n'auraient pas le droit de faire la grève, mais l'employeur pourrait changer les conditions d'emploi. Cet amendement cherche à rectifier cette situation.

The Chairman: Do you have any more questions, Mr. Dinsdale?

Mr. Gauthier: Mr. Chairman, I would like some more information. The amendment does not read all that well. I think the words «ou que» on line 32 superfluous. With respect to the... on devrait supprimer le mot «or», à la ligne 31, puisque la juxtaposition des deux mots, «or and» n'est pas élégante. Une virgule serait meilleure. Nous pourrions demander ce que le greffier en pense.

Une voix: Rédigez-le vous-même, John.

The Chairman: Is amendment number two carried?

Mr. Rodriguez has the floor.

M. Rodriguez: J'ai une question pour un des témoins... Je tiens à vous faire remarquer que l'article 148 du Code du travail du Canada accorde aux travailleurs la protection de leur contrat précédent pendant la période intérimaire.

Si le ministère des Postes ne respectait pas la convention collective pendant cette période de transition, le Code canadien du travail stipule-t-il dans quelles circonstances s'applique cet article, 182 ou 181, je ne me souviens pas? Les employés disposent-ils de certains recours si l'employeur ne respecte pas la convention pendant cette période?

M. Kelly: Oui, j'ignore la procédure exacte, mais ils peuvent s'adresser à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique en cas d'infraction. Les travailleurs du secteur privé s'adresseraient à la Commission canadienne des relations de travail.

M. Rodriguez: La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit donc un recours...

M. Kelly: Oui.

M. Rodriguez: ... si l'employeur, le ministère des Postes, ne respecte pas la convention.

M. Kelly: Oui.

M. Rodriguez: Vous pouvez me le garantir.

M. Kelly: Certainement. Nous parlions tout à l'heure des amendes. Il y a aussi un autre mécanisme, l'injonction.

Le président: Monsieur Caccia.

[Texte]

Mr. Caccia: Mr. Chairman, I would like briefly to reply to the charges that have been made by the Opposition who raise the words like cynicism and inequity in commenting about this bill. Mr. Chairman, I would submit to you and to the members of this Committee that if this bill would not be introduced it would be the very same Opposition who would charge the government with ineptness and incompetence if during a period of an election when Parliament is dissolved there were not a measure of this kind.

Mr. Fraser: It does not matter what you do, Charles, you will get hell

Mr. Caccia: Exactly. So, Mr. Chairman, as we all know you cannot have it both ways. Perhaps the Opposition would even charge the government with cynicism for having neglected the possibility of a strike . . .

Mr. Epp: For ten years, Charlie, right.

Mr. Caccia: . . . and for having not taken steps in advance before a dissolution of Parliament. Mr. Chairman, what the official Opposition seems to be missing in this whole discussion here in Committee this afternoon is the fact that when Parliament is dissolved and there is no one here to take action on behalf of the people of Canada, that particular situation is quite different from a strike situation when Parliament is sitting. When Parliament is sitting, Parliament has at times taken certain actions on behalf of the people of Canada.

Mr. Epp: Remove the right to strike.

Mr. Caccia: It has taken the action, I recall, as also Mr. Epp will recall, in relation to the railways some years ago. And therefore there was someone in charge, namely Parliament on behalf of the people of Canada.

Now what this amendment addresses itself to is a situation when Parliament is not in charge, Mr. Chairman. And actually it would be cynical not to take any action and steps which will prevent a rather chaotic situation while Parliament is not in session and is not working, and therefore is dissolved.

As to mistakes, Mr. Chairman, as mentioned by Mr. Rodriguez, as an indication of a hastily prepared bill, may I remind him that mistakes in either the French or the English translation have been discovered on a number of occasions in bills that were very long and at times prepared over a very lengthy period of time.

I am sorry, Mr. Chairman, if you cannot hear the remarks I am making, but that is not my fault. It is because so many meetings are taking place behind you.

Mistakes pop up in either versions all the time. We have had them in previous bills as well, and that is certainly not an indication of whether a bill has been prepared in haste or not. It is just a question of the quality of the translation and nothing else.

Thank you, Mr. Chairman.

Le président: Merci, monsieur Caccia.

L'amendement 2 est adopté.

L'article 2 tel qu'amendé est adopté.

L'article 1 est adopté sur division.

Le titre est adopté.

[Traduction]

M. Caccia: Monsieur le président, j'aimerais répondre brièvement aux accusations faites par l'opposition qui a parlé de cynisme et d'injustice. Monsieur le président, je tiens à dire que ce sont ces mêmes députés de l'opposition qui accuseraient le gouvernement d'inaptitude et d'incompétence s'il ne prenait pas des dispositions de ce genre en prévision de la campagne électorale.

M. Fraser: Quoi que vous fassiez, Charles, vous n'y échapperez pas.

M. Caccia: Exactement. Donc, monsieur le président, comme nous le savons tous, il faut faire un choix. Peut-être même que l'opposition accuserait le gouvernement de cynisme pour avoir négligé la possibilité d'une grève . . .

M. Epp: Depuis 10 ans, Charlie, c'est vrai.

M. Caccia: . . . et pour n'avoir pris aucune mesure avant la dissolution des chambres. Monsieur le président, l'opposition officielle semble oublier que pendant la dissolution du Parlement, personne ne peut prendre des dispositions au nom de la population du Canada et que c'est tout à fait différent lorsque le Parlement siège. Le Parlement a déjà pris des mesures de ce genre au nom de la population du Canada.

M. Epp: Oui, il a retiré le droit de grève!

M. Caccia: M. Epp se souviendra peut-être que le gouvernement a pris des mesures de ce genre à l'égard des chemins de fer il y a quelques années. Le Parlement était là pour assumer ces responsabilités au nom de la population du Canada.

Toutefois, cet amendement vise une période pendant laquelle le Parlement n'existe pas, monsieur le président. Ce serait faire preuve de cynisme que de ne prendre aucune mesure pour empêcher le chaos pendant la dissolution du Parlement.

De plus M. Rodriguez a dit que les erreurs relevées dans le bill révélaient qu'il a été rédigé à toute vapeur. Permettez-moi de lui rappeler que l'on a déjà relevé des erreurs, que ce soit dans la version anglaise ou française, dans bien d'autres bills beaucoup plus longs et présentés après une longue préparation.

Je suis désolé si vous ne pouvez entendre mes observations, monsieur le président, mais je ne suis pas à blâmer. C'est parce qu'il y a trop de conciliabules derrière vous.

Nous avons déjà relevé des erreurs dans d'autres bills, cela ne veut pas dire nécessairement qu'on les a rédigés trop vite. Il s'agit uniquement de la qualité de la traduction, c'est tout.

Merci, monsieur le président.

The Chairman: Thank you, Mr. Caccia.

Amendment 2 agreed to.

Clause 2, as amended, agreed to.

Clause 1 agreed to on division.

Title agreed to.

[Text]

Le président: Le Bill C-45, tel qu'amendé, est-il adopté?
Monsieur Rodriguez.

• 1720

Mr. Rodriguez: Mr. Chairman, I would like to have a recorded vote on the bill. I would like to have a recorded vote on the bill.

An hon. Member: Do you want to get defeated?

Mr. Fraser: Do not put Epp down twice, eh?

Mr. Epp: Can I vote with both hands?

Mr. Fraser: Okay, put the question.

Le président: Que ceux qui sont en faveur du Bill lèvent la main.

Le Bill C-45 est adopté: oui, 10 non, 1.

Le président: Je remercie les membres du comité. Est-il convenu que je fasse rapport du Bill C-45 tel que modifié?

Des voix: D'accord.

Le président: Est-ce que le Comité ordonne la réimpression du bill C-45, tel qu'amendé?

Des voix: D'accord.

Le président: Les travaux sont suspendus. Je verrai à vous répondre, monsieur Epp.

Merci beaucoup.

[Translation]

The Chairman: Does Bill C-45, as amended, carry?
Mr. Rodriguez.

M. Rodriguez: Monsieur le président, j'aimerais que l'on procède au scrutin par appel nominal.

Une voix: Voulez-vous être défait?

M. Fraser: Faites attention de ne pas inscrire le vote d'Epp deux fois.

M. Epp: Puis-je lever les deux mains?

M. Fraser: Très bien, mettez le bill aux voix.

The Chairman: Those in favour of the bill, raise you hand.

Bill C-45 is carried: yes, 10; nays, 1.

The Chairman: I thank the members of the Committee. Shall I report Bill C-45 as amended to the House?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: Shall the Committee order a reprint of Bill C-45 as amended?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: The Committee adjourns to the call of the Chair. I will answer your question, Mr. Epp.

Thank you very much.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Printing and Publishing,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT
Imprimerie et Édition,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the Department of Labour:

Mr. T. M. Eberlee, Deputy Minister;
Mr. W. P. Kelly, Assistant Deputy Minister.

From the Treasury Board:

Mr. R. G. Martin, Assistant Secretary.

Du ministère du Travail:

M. T. M. Eberlee, sous-ministre;
M. W. P. Kelly, sous-ministre adjoint.

Du Conseil du Trésor:

M. R. G. Martin, secrétaire adjoint.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 14

Thursday, May 11, 1978

Chairman: Mr. Raynald Guay

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 14

Le jeudi 11 mai 1978

Président: M. Raynald Guay

Government
Publications

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Main Estimates 1978-79: Votes 1, 5, 10, 15 and 25
relating to MANPOWER

CONCERNANT:

Budget principal 1978-1979: Crédits 1, 5, 10, 15 et
25 ayant trait à la MAIN-D'ŒUVRE

APPEARING:

The Honourable Bud Cullen,
Minister of Employment and
Immigration.

COMPARAÎT:

L'honorable Bud Cullen,
Ministre de l'Emploi
et de l'Immigration.

WITNESSES:

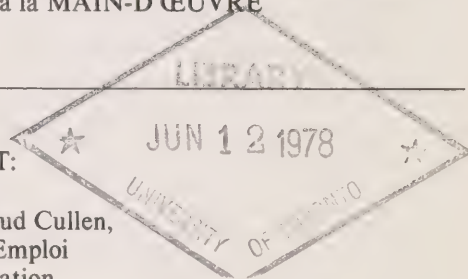
(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the
Thirtieth Parliament, 1977-78

Troisième session de la
trentième législature, 1977-1978



STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Raynald Guay

Vice-Chairman: Mrs. Ursula Appolloni

Messrs.

Caccia	Epp
Darling	Fraser
Dionne (<i>Kamouraska</i>)	Gauthier (<i>Ottawa-</i> <i>Vanier</i>)
Duclos	LaSalle
Dupont	

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Raynald Guay

Vice-président: M^{me} Ursula Appolloni

Messieurs

McGrath	Rompkey
McRae	Scott
Olivier	Stollery
Orlikow	Yanakis—(20)
Ritchie	

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4)(b)

On Tuesday, May 9, 1978:

Mr. LaSalle replaced Mr. Epp.

On Thursday, May 11, 1978:

Mr. McGrath replaced Mr. Masniuk;

Mr. Epp replaced Mr. Dinsdale;

Mr. Orlikow replaced Mr. Rodriguez;

Mr. Scott replaced Mr. Alexander.

Conformément à l'article 65(4)b) du Règlement

Le mardi 9 mai 1978:

M. LaSalle remplace M. Epp.

Le jeudi 11 mai 1978:

M. McGrath remplace M. Masniuk;

M. Epp remplace M. Dinsdale;

M. Orlikow remplace M. Rodriguez;

M. Scott remplace M. Alexander.

ORDER OF REFERENCE

Wednesday, March 1, 1978

ORDERED,—That Votes 1, 5, 10, 15, 20, 25 and 30 relating to Employment and Immigration; and that Votes 1, 5 and 10 relating to Labour, for the fiscal year ending March 31, 1979, be referred to the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration.

ATTEST:

ORDRE DE RENVOI

Le mercredi 1^{er} mars 1978

IL EST ORDONNÉ,—Que les crédits 1, 5, 10, 15, 20, 25 et 30, Emploi et Immigration et les crédits 1, 5 et 10, Travail, pour l'année financière se terminant le 31 mars 1979, soient déférés au Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration.

ATTESTÉ:*Le Greffier de la Chambre des communes*

ALISTAIR FRASER

The Clerk of the House of Commons

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, MAY 11, 1978
(18)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 9:40 o'clock a.m., the Chairman, Mr. Guay (*Lévis*) presiding.

Members of the Committee present: Mrs. Appolloni, Messrs. Caccia, Duclos, Epp, Fraser, Guay (*Lévis*), LaSalle, McGrath, Orlikow.

Appearing: The Honourable Bud Cullen, Minister of Employment and Immigration.

Witnesses: From the Department of Employment and Immigration: Mr. M. Lafontaine, Associate Deputy Minister; Mr. D. R. Campbell, Executive Director, Labour Market Policy; Mr. L. St-Laurent, Executive Director, Benefit Programs; Mr. G. Botham, Director General, Employment Training.

The Order of Reference dated Wednesday, March 1, 1978, being read as follows:

ORDERED,—That Votes 1, 5, 10, 15, 20, 25 and 30 relating to Employment and Immigration; and that Votes 1, 5 and 10 relating to Labour, for the fiscal year ending March 31, 1979, be referred to the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration.

The Committee proceeded to consider Votes 1, 5, 10, 15 and 25 relating to EMPLOYMENT.

The Minister made a statement and with the witnesses answered questions.

At 11:08 o'clock a.m. the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 11 MAI 1978
(18)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 9 h 40 sous la présidence de M. Guay (*Lévis*) président.

Membres du Comité présents: M^{me} Appolloni, MM. Caccia, Duclos, Epp, Fraser, Guay (*Lévis*), LaSalle, McGrath, Orlikow.

Comparait: L'honorable Bud Cullen, ministre de l'Emploi et de l'Immigration.

Témoins: Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration: M. M. Lafontaine, sous-ministre associé; M. D. R. Campbell, directeur exécutif, Politique du marché du travail; M. L. St-Laurent, directeur exécutif, Programmes des prestations; M. G. Botham, directeur général, Formation à l'emploi.

Lecture est faite de l'ordre de renvoi suivant du mercredi 1^{er} mars 1978:

IL EST ORDONNÉ,—Que les crédits 1, 5, 10, 15, 20, 25 et 30, Emploi et Immigration et les crédits 1, 5 et 10, Travail, pour l'année financière se terminant le 31 mars 1979, soient déferés au Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration.

Le Comité entreprend l'étude des crédits 1, 5, 10, 15 et 25 portant sur l'EMPLOI.

Le ministre fait une déclaration, puis avec les témoins, répond aux questions.

A 11 h 08, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Thursday, May 11, 1978

• 0940

[Texte]

Le président: Monsieur le ministre, messieurs. Aujourd'hui, nous entreprenons l'étude de l'ordre de renvoi du mercredi 1^{er} mars 1978 ordonnant que les crédits 1, 5, 10, 15, 20, 25 et 30, Emploi et Immigration, et les crédits 1, 5 et 10, Travail, pour les années financières se terminant le 31 mars 1979, soient déferés au comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Je demanderais immédiatement la permission au comité de regrouper l'étude des crédits 1, 5, 10, 15 et 25. D'accord?

Mr. McGrath: Would you, just for the record, identify the votes, please?

Le président: Oui. 1, 5, 10, 15 et 25 réunis pour les fins d'un seul vote qui groupera tous les crédits du ministère de la Main-d'œuvre. Nous aurons une autre rencontre avec le ministre au sujet des crédits de la division de l'immigration.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION

Programme de l'administration centrale

Crédit 1^{er}—Administration centrale—Dépenses du programme et subventions inscrites au Budget.—\$15,779,000

Commission de l'emploi et de l'immigration au Canada—Programme d'administration

Crédit 5—Administration—Dépenses du programme—\$97,160,000

Commission de l'emploi et de l'Immigration au Canada—Programme d'emploi et d'assurance

Crédit 10—Emploi et assurance—Dépenses de fonctionnement—\$433,773,000

Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada—Programme d'emploi et d'assurance

Crédit 15—Emploi et assurance—Contributions—\$491,439,000

Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada—Programme des rentes sur l'État

Crédit 25—Rentes sur l'État—Dépenses du programme—\$3,097,000

Très bien. Je cède immédiatement la parole au ministre.

Mr. Epp: Excuse me, on a point of order, Mr. Chairman.

The Chairman: Yes, Mr. Epp.

Mr. Epp: In view of the fact that the month of May is half gone and the Committee has not been sitting before to examine estimates, could you now give the Committee the schedule which the subcommittee has prepared in order that we might plan the remainder of the month, in view of circumstances being such that we will be here?

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Thursday, May 11, 1978

[Traduction]

The Chairman: Mr. Minister, gentlemen, today we will proceed to consider our Order of Reference dated Wednesday, March 1, 1978 ordering that votes 1, 5, 10, 15, 20, 25 and 30 relating to Employment and Immigration and votes 1, 5, and 10 relating to Labour, for the fiscal year ending March 31, 1979, be referred to the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration.

I would now like to ask the Committee's permission to proceed with the study of votes 1, 5, 10, 15, and 25. Is this agreeable?

M. McGrath: Voulez-vous énumérer les crédits encore une fois?

The Chairman: Yes. Votes 1, 5, 10, 15, and 25 brought together under a single heading as the Department of Manpower budget. We shall be having another meeting with the Minister to deal with the Immigration votes.

DEPARTMENT OF EMPLOYMENT AND IMMIGRATION

Department Administration Program

Vote 1—Departmental Administration—Program expenditures and the grants listed in the Estimates—\$15,779,000.

Canada Employment and Immigration Commission—Administration Program

Vote 5—Administration—Program expenditures—\$97,160,000.

Canada Employment and Immigration Commission—Employment and Insurance Program

Vote 10—Employment and Insurance—\$433,773,000.

Canada Employment and Immigration Commission—Employment and Insurance Program

Vote 15—Employment and Insurance—Contributions—\$491,439,000.

Canada Employment and Immigration Commission—Annuities Program

Vote 25—Annuities—Program Expenditures—\$3,097,000.

I will now ask the Minister to make a statement.

M. Epp: J'invoque le Règlement, monsieur le président.

Le président: Monsieur Epp.

M. Epp: Puisque nous sommes maintenant à la mi-mai et que le Comité ne s'est pas réuni auparavant pour l'étude des crédits, pourriez-vous me dire quel a été le calendrier préparé par le sous-comité, pour que nous puissions prévoir notre emploi du temps pour le reste du mois, si nous continuons à siéger?

[Text]

Le président: Pour vous, monsieur Epp, et également pour tous les autres membres du Comité, les crédits 20 et 30 sur l'Immigration seront étudiés mardi prochain, soit le 16 mai, à 11 h 00, à être confirmé par le ministère du Travail; les crédits 1, 5 et 10 seront étudiés le mercredi 17, à 15 h 30, à être confirmé avec le ministre. C'est ce qui a été décidé par le comité directeur lors de la dernière réunion. Nous avons aussi tenu compte de la disponibilité des salles d'ici la fin du mois. Je verrai à convoquer une réunion du comité directeur dès le début de la semaine prochaine, possiblement mardi. Je consulterai les responsables de chacun des partis afin de s'entendre sur les séances pour tout le mois de mai.

Mr. Epp: Further on the same point of order, Mr. Chairman, if we use the full number of sessions available to us in the block system to the end of the month, how many sessions would that be?

Le président: Il y a une possibilité de 8 réunions, ce qui n'a pas été approuvé par le sous-comité de l'ordre du jour et de la procédure, monsieur Epp.

Mr. Epp: I realize, Mr. Chairman, that this has not been approved by the subcommittee. But according to the information you received from the Clerk of the Committee, we have a total of eight meetings. As you know, I have raised this matter a number of times in the House and in this Committee when we were studying Bill C-45, and through such means as debate and the Standing Orders. I am just wondering how you as Chairman can justify the examination of estimates of Labour, Manpower, Immigration and Unemployment Insurance, estimates in excess of \$6 billion—that they can adequately be covered in eight meetings.

Le président: Bien voici, il n'y a rien de décidé, monsieur Epp, et c'est justement pourquoi nous avons convoqué pour le début de la semaine, exactement lundi après-midi le sous-comité de l'ordre du jour et de la procédure. Je tiens à faire remarquer au Comité et je ne voudrais pas entreprendre une discussion à n'en plus finir, mais un seul député s'est présenté, et c'est M. Fraser. Il est venu nous dire qu'il devait s'absenter et qu'il se ralliait aux décisions qui seraient prises. Le sous-comité n'a pas pu siéger parce qu'aucun membre ne s'y est rendu, monsieur Epp.

Vous avez vous-même, et je dois être honnête, téléphoné à mon bureau ou au bureau du greffier pour vous faire remplacer par M. La Salle, et M. La Salle n'était pas là non plus.

Mr. Epp: Mr. Chairman, on the same point of order, I did not in any way question the validity that Mr. Fraser said this would be acceptable. I realize how the block system works and there are only so many meetings. I realize that, and Mr. Fraser or anyone else on that subcommittee, or government members, would not have had much choice but to agree because that is all the time there is left. My question is, why have we not been sitting for the last two and a half months, that you as Chairman of this Committee have not seen fit to call this committee meeting earlier. That is the question I would like answered.

Le président: Lorsque les crédits ont été déferés, nous étudions le Bill C-8, en autant que je me souviens. J'ai eu l'occasion de rencontrer le Sous-comité de l'ordre du jour et de la procédure à plusieurs reprises. Vous même y assistiez,

[Translation]

The Chairman: For your information and that of the other members of the Committee, votes 20 and 30 dealing with Immigration will be studied next Tuesday, that is May 16, at 11 o'clock and, subject to confirmation by the Department of Labour, Votes 1, 5 and 10 will be examined on Wednesday, the 17th, at 3.30 p.m. This was decided by the steering committee at the last meeting. We also took into account the availability of meeting rooms from now till the end of the month. I will be calling a meeting of the steering committee at the beginning of next week, possibly Tuesday. I will be consulting the spokesman for each of the parties so that we can come to an agreement on the meetings to be held in the month of May.

M. Epp: A ce sujet, monsieur le président, si nous prévoyons des séances pour chaque période qui nous est allouée en fonction du système des créneaux, combien de séances cela fera-t-il en tout?

The Chairman: There would be a possibility of eight meetings, as has been approved by the subcommittee on Agenda and Procedure.

M. Epp: Je sais, monsieur le président, que ceci n'a pas été approuvé par le sous-comité. Mais d'après les renseignements que vous a donnés le greffier du Comité, nous avons la possibilité de siéger huit fois. Comme vous le savez, j'ai soulevé cette question à plusieurs reprises aux Communes et dans ce Comité lors de notre étude du Bill C-45, pendant nos débats et en faisant appel au Règlement. Je me demande comment vous, en tant que président, vous pouvez justifier l'étude de crédits valant plus de 6 milliards de dollars, c'est-à-dire le budget du ministère du Travail, de la Main-d'œuvre, de l'Immigration et de la Commission d'assurance-chômage, en si peu de réunions.

The Chairman: Nothing has yet been decided, Mr. Epp, and this is why a meeting of the subcommittee on Agenda and Procedure has been called for the beginning of next week, on Monday afternoon to be precise. I do not want to get involved in an endless discussion, but I would like to point out that a single member of the committee showed up and it was Mr. Fraser. He came to say that he had to leave and that he would go along with the decisions which were taken. The subcommittee was not able to sit because no other member showed up, Mr. Epp.

I must admit in all fairness that you did call to my office, or the Clerk's office, to say that Mr. La Salle would be replacing you, but Mr. La Salle did not come either.

M. Epp: A ce sujet, je n'ai pas essayé de remettre en cause la position de M. Fraser. Je sais comment s'applique le système des créneaux, et que le nombre de séances possibles est limité. Je sais tout cela, et ni M. Fraser ni aucun membre du sous-comité n'aurait d'autre choix que d'accepter le nombre de séances qu'il nous reste. Mais je veux savoir pourquoi ce Comité n'a pas siégé pendant les derniers deux mois et demi et pourquoi vous, en tant que président du Comité, vous n'avez pas cru bon de convoquer des séances plus tôt. C'est à cette question que je voudrais qu'on réponde.

The Chairman: When the votes were referred to us, we were studying Bill C-8, as I recall. I was able to meet with the steering committee on several occasions. You yourself were present, Mr. Epp, and on no occasion did any member of the

[Texte]

monsieur Epp, et en aucune circonstance, aucun membre de l'opposition ou du parti au pouvoir ne m'a demandé de convoquer le Sous-comité pour voir étudier l'horaire à suivre pour étudier les prévisions du ministère du Travail, de la Main-d'œuvre ou de l'Immigration. La seule remarque que m'ait été faite, c'est vous-même qui me l'avez formulée lors de la dernière séance de ce Comité. J'ai répondu par écrit aux accusations faites à l'endroit du président. Je n'ai d'ailleurs pas pris cela comme des accusations; mais je trouve étrange que le président doive se préoccuper de convoquer le Comité directeur... Très bien! Si on a des reproches à faire là-dessus, soit! Mais lorsqu'on le convoque et que personne ne vient, c'est autre chose! Je me demande si cela aurait été préférable de le faire... C'est peut-être une mauvaise raison que je donne, mais je n'ai jamais eu de demande en ce sens. Tout ce que vous avez dit, c'est que vous avez essayé de me rejoindre à mon bureau et que je n'étais pas là. Sans aucun doute je n'étais pas là. Et si les membres du Comité veulent savoir pourquoi, dans mon comté, ou fêtait le quinzième anniversaire de mon entrée en vie politique. Je pense, sans devoir en rendre compte à un membre de l'opposition, avoir le droit de fêter mon quinzième anniversaire d'entrée en vie politique... On me l'a reproché. Cependant, personne n'a jamais laissé à mon bureau de message me demandant de retourner les appels.

The Chairman: Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, on a point of order. I think there is not much to be gained by discussing this question here. The point Mr. Epp raises is a valid point but it applies to every committee of the House. I think it makes a mockery of the whole concept of having the estimates discussed in any serious way when, as he points out, estimates covering \$6 billion are left to a maximum of eight meetings, and the meetings last, at the most, one and one half hours each.

I suppose, Mr. Chairman, those of us on the opposition side, at least, should raise this question with our House leaders. It seems to me that what we need, not just for this committee but for every committee, is a general policy that the day after the estimates are tabled, every committee should meet to begin planning discussions. All of us, every member of Parliament, must read, in the newspapers in his constituency, editorials and articles that say Parliament has lost control of the expenditures, and I think that is true, Mr. Chairman, if we do not have the time—and we do not have the time—to discuss in any kind of detail the estimates that this Committee supposedly is going to go over in depth and recommend to the House. I certainly intend to take it up with our House leader to raise with the government House leader the whole question of how the committees deal with the estimates that are referred to them.

Le président: Très bien. Je vous remercie, monsieur Orlikow. Monsieur le ministre.

Hon. Bud Cullen (Minister of Manpower and Immigration): Thank you, Mr. Chairman. With me today is the Associate Deputy Minister of Employment and Immigration, Mr. Maurice Lafontaine. My remarks will address themselves to employment- and insurance-related matters contained in the votes enumerated by yourself this morning. I will have a

[Traduction]

Opposition or the government party ask that a meeting of the steering committee be held to study our schedule for dealing with the estimates of the Department of Labour and Manpower and Immigration. The only remark made to me was yours during the last meeting of the Committee. I have given a written answer to the charges made towards the Chairman. In fact, I did not take them as charges, but I find it strange that the Chairman should take upon himself to call the steering committee... Very well! If there is to be some blame, very well! But when a steering committee is called and nobody comes, it is something else! I wonder if it would have been advisable to... It could be that I am not offering either a good reason, but I have never received any requests on this subject. All I see is that you have tried to contact me at my office and I was not there. I must have been absent. If members of Parliament want to know the reason of this absence, I will tell you that I was in my county, there they were celebrating the 15th anniversary of my coming into political life. I did not feel obliged to account for this visit to the member of the Opposition, I believe I have the right to celebrate my 15th anniversary of coming into political life... I was blamed for this! However, no one had left a message in my office that I should return the call.

Le président: Monsieur Orlikow.

M. Orlikow: Monsieur le président, j'invoque le Règlement. Je ne crois pas qu'on ait beaucoup à gagner à discuter de cette question ici. Le sujet qu'a soulevé M. Epp est valable, mais il s'applique à tous les comités de la Chambre. C'est ridicule de vouloir étudier un budget de façon sérieuse, un budget de quelque 6 milliards de dollars, en huit séances au maximum. Ces séances ne durent en moyenne qu'une heure et demie.

Nous, de l'opposition, nous soulevons cette question auprès de nos leaders de la Chambre. Ce dont nous avons besoin, non seulement pour ce comité-ci, mais pour tous les autres, c'est une politique d'ensemble pour que le jour suivant le dépôt du budget, chaque comité puisse commencer à planifier ses discussions. Nous tous, chaque député, nous pouvons lire, dans les journaux de notre circonscription, des éditoriaux, des articles disant que le Parlement a perdu le contrôle de ses dépenses et, monsieur le président, je crois que c'est vrai, si nous n'avons pas le temps—et vous ne l'avons pas—de discuter en détail du budget que le Comité est censé étudier en profondeur et recommander à la Chambre. J'ai certainement l'intention d'en parler à notre leader pour qu'il en discute avec le leader de la Chambre, à savoir comment les comités peuvent étudier le budget qui leur est déferé.

The Chairman: Very well. Thank you, Mr. Orlikow. Mr. Minister.

L'honorable Bud Cullen (Ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration): Merci, monsieur le président. Monsieur le président, j'ai à mes côtés le sous-ministre associé de l'Emploi et de l'Immigration, M. Maurice Lafontaine. Mes remarques porteront sur l'emploi, l'assurance et les autres questions connexes qui font l'objet des crédits 1, 5, 10, 15 et 25. Je traiterai

[Text]

separate statement to make on immigration matters when the Committee deals with Vote 20. You may remember that last year when I came before this Committee we gave one statement covering the whole area, and the feedback from the Committee was that we should deal with them on a separate basis.

Before proceeding to discuss the details of the main estimates, I would like to point out that these estimates present, in an integrated fashion, information previously presented separately under the Department of Manpower and Immigration and the Unemployment Insurance Commission. This change, which follows from the passage of the Employment and Immigration Reorganization Act, means that comparisons between these estimates and those of prior years will be tenuous at best. I want, at this point, to compliment people in the department. They have done their best, where possible, to make a comparison with last year so that those parties who want to check the estimates would at least have the best available information; but, as I indicated, making comparisons may be tenuous at best.

The exhibit, copies of which have been made available to members of this Committee, illustrate the changes that have been made to the main estimates as a result of Bill C-27. I want to advise the Committee of the changes that are taking place as a result of the passing of Bill C-27.

• 0955

On integration: the integration of the former Department of Manpower and Immigration and the Commission, through the establishment of Employment and Immigration Canada, is proceeding according to the over-all plan and schedule announced at the outset of the process.

The national headquarters components of these two organizations have been integrated. The regional offices of the former department and commission, located in six of the 10 provinces, have also been merged. New regional offices have been established in the four other provinces—Prince Edward Island, Newfoundland, Saskatchewan and Alberta. This is in accordance with the plan to develop the new commission's regional organization along provincial lines. Y a-t-il un problème avec la traduction? Ils ont les notes, je pense. Il n'y a pas de problème? Alors, je continue.

In fiscal year 1978-79, Employment and Immigration Canada will initiate the third stage in the integration plan, and that is the integration of the local Canada Manpower Centres and the Unemployment Insurance Offices by the establishment of Canada Employment Centres. Preparatory to the establishment of the employment centres we have been running pilot projects in a number of offices throughout the country to pre-test the organization structures, systems and procedures that may be adopted for the CECs.

The establishment of these Canada Employment Centres will be gradual, with the overriding aim of maintaining the quality and level of services we provide to the public as well as accomplishing all changes within existing budgetary levels.

[Translation]

de l'immigration quand ce Comité étudiera le crédit 20. Vous vous souviendrez que l'an passé, nous avons présenté une déclaration qui englobait l'ensemble des crédits. D'après les réactions, nous avons cru comprendre qu'il fallait les traiter séparément.

Avant de vous entretenir des divers points de notre budget principal, j'aimerais vous faire remarquer que ce budget regroupe maintenant des données que le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et la Commission d'assurance-chômage présentaient auparavant de façon distincte. Cette nouvelle façon de procéder, qui résulte de l'adoption de la Loi régissant l'emploi et l'immigration, signifie qu'il sera à peu près impossible de comparer ces prévisions et celles des années précédentes. Je désire ici féliciter mon personnel, qui a fait de son mieux, lorsque c'était possible, pour établir des comparaisons avec l'an dernier. Les partis pourront ainsi vérifier en ayant les meilleurs renseignements disponibles. Mais, je le répète, il sera à peu près impossible de comparer ces prévisions à celles des années précédentes.

Le document à l'appui, dont copies ont été remises aux membres de ce Comité, montre les changements qui ont été apportés au budget principal à la suite de l'adoption du projet de loi C-27. J'aimerais faire part au comité des changements qui se font, suite à l'adoption du projet de loi C-27.

Au sujet du fusionnement: Le fusionnement du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et de la Commission d'assurance-chômage par la mise sur pied d'Emploi et Immigration Canada se poursuit conformément au plan d'ensemble et au calendrier qui ont été arrêtés quand ce processus s'est amorcé. -

Les éléments qui forment l'Administration centrale des deux organisations ont été fusionnés. Ce processus s'est également étendu aux bureaux régionaux situés dans six des 10 provinces. De nouveaux bureaux régionaux ont été créés dans les quatre autres: Île-du-Prince-Édouard, Terre-Neuve, Saskatchewan et Alberta. Nous avons ainsi contribué à donner une expression concrète au plan qui doit doter la nouvelle Commission d'une organisation régionale conçue en fonction de la géographie des diverses provinces. Is there a problem with translation? They have my notes. I believe. There is no problem? I will proceed.

Au cours de l'année financière 1978-1979, Emploi et Immigration Canada entamera la troisième étape de son plan de fusionnement qui vise à regrouper, sous l'égide des Centres d'emploi du Canada, les services qui relevaient auparavant des Centres de main-d'œuvre du Canada et des Bureaux locaux d'assurance-chômage. Avant la mise en place desdits Centres d'emploi du Canada, nous avons testé la formule dans un certain nombre de bureaux du pays afin de vérifier les structures, les systèmes et les méthodes dont ces centres pourront être pourvus.

L'établissement des Centres d'emploi du Canada se fera de façon graduelle, sans perdre de vue le but primordial qui consiste à maintenir la qualité et l'importance des services dont

[Texte]

The implementation of this phase of the integration process will enable us to achieve the principal objectives of integration, namely the provision of more effective service to the Canadian labour market by the rationalization of the existing network of manpower and insurance offices; the integration of those service points into one-stop centres where the full range of employment and insurance services will be available to the public; the faster and more systematic exposure of clientele to employment services; and a simplification of the documentation required of clients.

This is an area where, having been in both National Revenue and this particular department, I have a very keen interest and I would honestly welcome suggestions or recommendations from members of the Committee about areas that they feel might not be necessary. I know that when I was first elected I went into an Unemployment Insurance office to check over the forms and it seemed to me that there was a bulk or mass of material there, all of which would be very helpful but might be a little bit confusing to the individual applying. And it is my view to see to it, if we can, that the forms are as simple and as easy as possible to follow and, of course, hopefully to eliminate as many errors as possible but at the same time give the necessary information to the applicant.

Next is the developmental use of U.I. funds. With respect to the developmental use of U.I. funds, in addition to the impact on training allowances, the commission is also taking initiatives with respect to work sharing and job creation. These initiatives were provided in the recent amendments to Bill C-27.

The work-sharing program is in effect on a pilot project basis at a number of locations across Canada. To date, agreements have been concluded with 19 companies as a result of interest expressed jointly by management and employees of the companies.

These companies employ about 4,200 persons, located in eight of the 10 provinces. Participants have numbered about 1,700 and 800 layoffs have been avoided.

The purpose of the pilot-project phase is to study and evaluate the concept of work sharing under operational conditions in the Canadian environment. The results of this evaluation will be used to determine the desirability of extending the program on a national basis.

We are already seeing some preliminary positive signs. The elimination of problems and uncertainties associated with unemployment for those who would have otherwise been laid off and permitting the employer to retain intact his labour force are two such signs.

The developmental use of U.I. funds for job creation is another important activity. I have written to opposition spokes-

[Traduction]

nous faisons bénéficier le public et le besoin d'opérer ces changements dans les limites de nos possibilités budgétaires.

La mise en œuvre de cette phase du processus de fusionnement nous permettra d'atteindre les objectifs principaux de ce processus, qui consistent primo, à fournir un service mieux adapté au marché du travail canadien grâce à une organisation plus rationnelle du réseau actuel des bureaux qui s'occupent de main-d'œuvre ou d'assurance; secondo, à intégrer ces services dans ces centres unifiés où le public pourra avoir accès à toute la gamme des services en matière d'emploi et d'assurance; tertio, à mettre les clients en contact avec les services d'emploi de façon plus rapide et plus systématique; et, finalement, à simplifier la documentation qui est exigée de ces mêmes clients.

Ayant travaillé à la fois au Revenu National et dans ce ministère-ci, c'est un domaine qui m'intéresse vivement. Je souhaite recevoir vos suggestions ou recommandations sur ce qui vous semble nécessaire. Lorsque j'ai été élu, je me suis rendu à un bureau d'assurance-chômage pour vérifier les formulaires. Il m'a semblé qu'il y en avait des masses, tous très utiles, mais qu'il était difficile de s'y retrouver, pour le candidat. J'ai l'intention de rendre ces formulaires aussi simples, aussi faciles à remplir que possible, si nous le pouvons, pour retrouver et éliminer le plus d'erreurs possible, tout en renseignant le candidat.

Vient ensuite l'utilisation innovatrice des fonds d'assurance-chômage. Pour exploiter les fonds de l'assurance chômage de façon plus constructive, la Commission affectera une partie de ces fonds, comme on le sait, aux allocations de formation. En outre, elle prendra aussi des initiatives afin de promouvoir la formule de travail partagé et la création d'emplois. Ces initiatives découlent des modifications dont la Loi sur l'assurance-chômage a récemment fait l'objet par le truchement du projet de loi C-27.

Le Programme de travail partagé est en vigueur sous forme de projet pilote dans un certain nombre d'endroits au Canada. Jusqu'à maintenant, des accords ont été conclus, de concert avec le patronat et les employés, avec 19 compagnies.

Ces compagnies emploient environ 4,200 personnes dans huit des dix provinces. Ont participé à ces projets environ 1,700 personnes, et 800 mises à pied ont été évitées.

L'objet du projet pilote est d'étudier et d'évaluer le concept du travail partagé dans le contexte canadien. Les résultats de cette évaluation permettront de savoir s'il serait avantageux de donner une envergure nationale au programme.

Certains signes s'avèrent déjà encourageants. Par exemple, le programme permet aux employés, qui seraient à toutes fins pratiques mis à pied, d'éviter les incertitudes associées au chômage tout en permettant aux employeurs de conserver leurs effectifs intacts.

L'application des fonds de l'assurance-chômage à la création d'emplois est une autre sphère d'activité importante. J'ai écrit

[Text]

men of this in late March, explaining the growing interest across the country. During parliamentary consideration of Bill C-27, I indicated that I would not proceed in this area until I had consulted with the newly established Employment and Immigration Advisory Council. As it may be several months before the key individuals comprising this council may be brought together, and in view of the current interest, I have asked the Canada Employment and Immigration Commission to proceed on a limited experimental basis. Design characteristics of the program are currently being developed. These will be referred to the Advisory Council as soon as possible.

I believe this action is broadly consistent with the collective view expressed at the conclusion of the recent First Ministers' Conference, that:

Continuing attention will be given to the innovative use of Unemployment Insurance funds for productive employment and job creation.

• 1000

On the employment strategy. I am pleased to be able to advise the Committee of the very significant impact of the employment strategy which we have been pursuing for almost two years. The government has again made \$458 million available for this purpose. The major components of the 1978-79 employment strategy as reflected in the Commission's estimates are as follows:

Canada Works, \$229 million; Employment and Assistance Program, \$29 million; Training, \$34.5 million, with particular emphasis in the Industrial Training Program; Job Experience Training, \$16.4 million.

The government is very much aware of the problems which students will encounter this summer in finding employment and a number of initiatives are being taken. In global terms, the government's Summer Youth Employment Program in 1978 will create approximately 60,000 jobs this summer. This program has a budget of \$96.2 million and will offer 22 different programs operated by 10 federal departments and agencies.

A central element of the Summer Youth Employment Program is the commission's network of some 300 CECs for students located in communities across the nation. Last summer these centres placed 239,000 students, a 20 per cent increase in jobs. We are hopeful that this excellent performance will be exceeded in 1978.

I would hope that members in this and other committees will in fact take the time to visit these employment centres which are there basically or primarily for the use of students. They are operated by students. The dedication of the people is phenomenal. What we are building up is a degree of expertise so that we are becoming able to run better programs. People

[Translation]

à des représentants de l'opposition à ce sujet à la fin du mois de mars pour leur faire part de l'intérêt grandissant du public canadien pour cette question. Pendant les débats parlementaires entourant le projet de loi C-27, j'ai indiqué que je ne prendrais pas d'initiatives dans ce domaine avant d'avoir consulté le Conseil consultatif de l'Emploi et de l'Immigration qui vient d'être constitué. Comme cela pourrait prendre plusieurs mois avant que les membres clés de ce Conseil puissent être rassemblés et eu égard à l'intérêt que cette question suscite à l'heure actuelle, j'ai demandé à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada de mettre la formule à l'essai. Les composantes du programme sont présentement en voie de développement. Celles-ci seront soumises au Conseil consultatif dès que la chose sera possible.

J'estime que cette démarche reflète assez bien l'opinion collective exprimée au terme de la Conférence des premiers ministres voulant que:

L'utilisation innovatrice des fonds de l'assurance-chômage en vue de créer des emplois productifs doit continuer de faire l'objet d'une attention soutenue.

Stratégie d'emploi. Il me fait plaisir d'informer le Comité des résultats extrêmement concrets de la stratégie d'emploi que nous poursuivons depuis bientôt deux ans. Le gouvernement a encore une fois attribué 458 millions de dollars à ce programme. Comme l'indique le budget de la Commission, les grands éléments de la Stratégie d'emploi sont les suivants:

Canada au travail, 229 millions de dollars; Programme d'aide à la création d'emplois, 29 millions de dollars; Formation, 34,5 millions de dollars avec une insistance particulière sur le Programme de formation industrielle; Programme de formation et d'expériences professionnelles, 16,4 millions de dollars.

Le gouvernement est fort conscient que la population étudiante aura des difficultés à se trouver du travail cet été. À cet égard, un certain nombre d'initiatives ont été entreprises. De façon générale, le Programme d'emplois d'été pour les jeunes, adopté par le gouvernement pour 1978, doit créer approximativement 60,000 emplois cet été. Ce programme dispose d'un budget de 96,2 millions de dollars et propose 22 programmes différents, dont la mise en œuvre sera assurée par dix ministères et organismes fédéraux.

Le réseau d'environ 300 CEC pour étudiants répartis à travers tout le pays constitue un élément important du Programme d'emplois d'été pour les jeunes. L'été dernier, ces centres ont placé 239,000 étudiants—soit une augmentation de 20% dans le taux de placement. Nous sommes confiants qu'un tel succès peut être dépassé cette année.

J'espère que les membres de ce comité tout autant que ceux des autres comités prendront le temps de visiter ces centres d'emplois qui sont essentiellement pour les étudiants. Ce sont des étudiants qui y travaillent. Tout le personnel y est extrêmement dévoué. Nous construisons donc par là de quoi être mieux à même d'offrir toujours des programmes améliorés.

[Texte]

are no longer spending time in training; they are already trained. They are dealing with people of their own age and they know what talents and abilities, particularly in smaller communities, the students have to offer. We are finding it a very effective operation, as indicated by the fact that they were able to place 239,000 last year and that was a 20 per cent increase. I have yet to visit an office that has indicated that they are going to be satisfied with their record last year. The work ethic is not dead among the young people in this country.

In addition to the employment-creating measures reflected in the estimates, members are of course aware that the commission, along with Revenue Canada, is responsible for the administration of the new Employment Tax Credit Act. Under this act, tax credits are offered to businesses to encourage them to increase the size of their work forces.

The tax credit is itself taxable and varies from \$1.50 to \$2.00 per hour worked by the additional employees, depending on the geographic area in which employment occurs. It is the aim of this program to stimulate the creation of 50,000 jobs annually at a net cost to the federal treasury of \$100 million.

Brochures have been mailed to some 650,000 employers during the latter part of April and the first week of May. Radio advertising commenced during the week of May 1 and the print campaign began on May 8.

Employment programs. The policy thrusts for 1978-79 will be aimed at strengthening the linkages between the commission's various programs to ensure more effective and efficient use of funds.

The Manpower Training Program will be oriented in such a way as to strengthen linkages between the skill needs of the labour market and the job needs of our clients. Greater stress will be placed on training in specific employment skills in order to meet employment opportunities as they arise.

The thrust in this particular area comes from the fact that we were receiving criticisms, and I think, to be fair, that the provinces were too, to the effect that people were being graduated in courses for which there were in fact no job opportunities. And it seemed to us that if we were going to spend the money on apprenticeship programs or training programs that that money should be spent on the skills that are needed in the economy and that is where we are shifting our emphasis.

The new Immigration Act and regulations will allow the commission closer control over the admission of foreign workers. The objective is to ensure that foreign workers are admitted only when their admission does not adversely affect employment opportunities for Canadians. These new regulations, coupled with the Canada Manpower Mobility Program, will help satisfy shortages of labour within Canada. Closer co-ordination then among the training, mobility and immigration activities will help to improve the cost effectiveness of the commission's programs.

[Traduction]

Les gens ne passent plus leur temps à se former; ils sont déjà formés. Ils s'occupent d'étudiants de leur âge et savent quel talent et compétence doivent offrir les étudiants, particulièrement dans les villages. Nous constatons que le système est très efficace car ils ont réussi à placer 239,000 étudiants l'année dernière, ce qui représentait un progrès de 20 p. 100. Je n'ai pas encore vu de bureau où l'on m'ait déclaré que l'on se contenterait des résultats de l'année dernière. L'inclination au travail n'est pas morte chez nos jeunes Canadiens.

Outre les mesures de création d'emplois dont fait état le budget, les membres du Comité savent, bien sûr que la Commission est chargée, de concert avec Revenu Canada, d'appliquer la nouvelle Loi sur le crédit d'impôt à l'emploi. Aux termes de cette Loi, les entreprises bénéficient de crédits d'impôt dont l'objectif est de les encourager à accroître leurs effectifs.

Le crédit d'impôt est lui-même imposable, et varie de \$1.50 à \$2.00 par heure de travail fournie par les employés supplémentaires, selon la région géographique dans laquelle a lieu cette création d'emplois. Ce programme qui représente un coût net de 100 millions de dollars pour le trésor fédéral, se propose de susciter la création de 50,000 emplois par année.

Des brochures ont été postées à quelque 650,000 employeurs entre la fin avril et la première semaine de mai. Une campagne de publicité sur les ondes a débuté la semaine du 1^{er} mai, et la campagne écrite, le 8 mai.

Programmes d'emploi. La ligne de conduite adoptée à cet égard en 1978-1979 vise à renforcer les liens qui existent entre les divers programmes de la Commission, afin d'assurer une utilisation plus rentable et plus efficace des fonds dont ces programmes disposent.

Le Programme de formation de la main-d'œuvre s'efforcera de faire mieux coïncider les besoins de compétences du marché du travail et les besoins des demandeurs d'emplois. Une plus grande importance sera accordée à la formation qui prépare à des qualifications précises, cette orientation devant permettre de répondre de façon plus immédiate aux débouchés du marché du travail.

C'est ainsi que nous avons essayé de répondre aux critiques qui nous ont été faites tout comme aux provinces, je crois, sur le fait que les gens poursuivaient des études et se voyaient décerner des diplômes sans possibilité de débouchés. Or il nous a semblé que si nous devions dépenser de l'argent à des programmes d'apprentissage ou de formation, il serait préférable de le faire pour les compétences nécessaires à l'économie et c'est ainsi que nous avons modifié notre orientation.

De même, les dispositions de la nouvelle Loi et des nouveaux Règlements sur l'immigration permettront à la Commission de surveiller plus étroitement l'admission des travailleurs étrangers. Ce contrôle plus rigoureux doit faire en sorte que les travailleurs étrangers ne soient pas admis au pays lorsque cette admission nuit aux possibilités d'emploi des Canadiens. Ces nouveaux Règlements, d'une part, ainsi que le Programme de mobilité de la main-d'œuvre devraient aider à combler les pénuries d'emplois à l'intérieur du pays. Une coordination plus étroite des activités liées à la formation, à la mobilité et à

[Text]

The commission will strengthen the employment services offered through the network of Canada Employment Centres. In particular, efforts are being made to improve the techniques for matching the skills of unemployed workers with job vacancies that occur.

• 1005

In 1978-79 the commission will continue its efforts to implement employment strategies relating to the special needs of various groups within the labour market. Specific emphasis will be placed on youth, natives and women within the labour market. A major review of employment services for the handicapped is under way with a view to determining what improvements can be made.

In job creation, the commission will reinforce its efforts to reorient the program towards contributing to longer-term economic growth and development. This will be done by encouraging activities designed to promote self-sustaining permanent jobs in the private sector. The commission will pursue the possibility of utilizing U.I. funds to create employment.

On benefit programs. In 1978-79 the commission will concentrate on ensuring that all changes to the U.I. Act have been fully implemented. As you are aware, Bill C-27 provided for a major revision to the U.I. benefit structure and a change to the basic eligibility requirements. These changes were implemented in the latter part of 1977.

It is still too early to have any positive data to report. However, some initial studies have indicated that for the financial year 1978-79, the estimated reduction in U.I. benefit costs will be in the neighbourhood of 2 per cent: that is to say, about one hundred million dollars. Furthermore, about a hundred thousand people will not establish claims for the period in question.

We will be implementing refinements to definitions of economic regions later this year. You will recall from Committee discussions that the present 16 economic regions will be subdivided into a total of 54 regions providing for greater sensitivity to local unemployment rates in calculating extended U.I. benefits.

The Commission is constantly reviewing existing services and control operations with a view to achieving the optimum balance between these two objectives. Bill C-27, which brought about the recent integration, was a logical result of years of increasingly closer collaboration between the two agencies to achieve this optimum balance.

I do not want to repeat the testimony given at the Public Accounts Committee but I feel that you should be aware of

[Translation]

l'immigration contribuera, par conséquent, à rendre les programmes de la Commission plus rentables.

La Commission consolidera les services d'emploi qu'elle offre au public par l'entremise de son réseau de Centres d'emploi du Canada. En particulier, des efforts seront déployés pour améliorer les techniques permettant d'assortir les qualifications des travailleurs sans emploi aux postes qui deviennent vacants.

En 1978-1979, la Commission poursuivra ses activités en vue de mettre en œuvre des stratégies d'emploi adaptées aux besoins spéciaux de divers groupes au sein du marché du travail. Dans ce contexte, la jeunesse, les autochtones et les femmes feront l'objet d'une attention toute particulière. Une révision complète des services à l'emploi pour les handicapés est en cours, afin de déterminer quelles améliorations peuvent être apportées.

En ce qui concerne la création d'emplois, la Commission intensifiera ses efforts en vue de réorienter son programme pour le rendre plus apte à contribuer à la croissance économique à long terme. Elle s'y emploiera grâce à des actions qui sauront susciter des emplois de caractère permanent et autonome dans le secteur privé. La Commission continuera à envisager la possibilité d'affecter des fonds de l'assurance-chômage à la création d'emplois.

Programme de prestations. En 1978-1979, la Commission verra à ce que toutes les modifications apportées à la Loi sur l'assurance-chômage aient été mises en vigueur. Comme vous le savez, le projet de loi C-27 remaniait profondément la structure des prestations d'assurance-chômage ainsi que les exigences de base en matière d'admissibilité. Ces modifications sont entrées en vigueur au cours de la seconde moitié de 1977.

Nous ne disposons pas encore de données précises sur l'effet de ces changements. Toutefois, certaines études préliminaires indiquent que, pour l'année financière 1978-1979, les coûts associés au service des prestations d'assurance-chômage devraient baisser d'environ 2%, soit d'une centaine de millions de dollars. De plus, environ 100,000 personnes ne pourront pas établir de droits aux prestations pour la période en cause.

D'ici quelques mois, nous allons définir de façon plus précise les diverses régions économiques du pays. Vous vous souviendrez qu'au cours de délibération en comité, nous avons mentionné que les 16 régions économiques actuelles seront subdivisées en 54 nouvelles régions dans le dessein de mieux tenir compte des taux de chômage locaux lors du calcul des prestations complémentaires.

La Commission passe constamment en revue l'aspect services et l'aspect contrôle de ses opérations, car elle a le souci d'équilibrer au mieux ces deux objectifs. Le projet de loi C-27, dont le récent fusionnement est la résultante, constitue l'aboutissement logique de la collaboration de plus en plus étroite dont font preuve depuis de nombreuses années ces deux organismes pour en arriver à harmoniser leurs rapports.

Je ne veux pas reprendre ici ce que j'ai dit au Comité des Comptes publics, mais, à mon avis, il importe que vous soyez

[Texte]

the initiatives the commission is pursuing to ensure adequate control of U.I. payments.

A new record of employment is being piloted, not only to ensure proper controls on issuance but also to provide more detailed information to aid in adjudication. An Information on Hiring System will be pilot tested in six major centres. This system which will detect unreported work and earnings is designed to act as a front-end deterrent rather than a detection program. Controls on the computer system are being improved to ensure that only proper information is entered.

These new efforts will be accompanied by a public information program to put more emphasis on misuse and abuse before it occurs. To carry out these programs and activities, I am seeking approval in the votes enumerated by your Chairman for a total of \$2.8 billion. The estimates include \$1.7 billion to cover the government's statutory contribution to the Unemployment Insurance account for the benefits paid in 1977.

If I might be permitted I will add a short note at this point, Mr. Chairman, about the premium aspect of the U.I. program. The employer/employee premium, which is used to fund the costs of regular benefits up to a threshold level as well as the costs of special benefits and those for administration, has remained stable now for two years. The rate for 1977 was \$1.50 per \$100 of insurable earnings for employees and the same rate applies for the calendar year 1978. I think this illustrates remarkably well the improvements we have been able to make in the administration and the control of the program.

The estimates will provide \$51 million for the government's statutory contribution to fishermen's benefits. This is an increase of \$15 million over the 1977-78 main estimates and can be attributed to the full-year impact of the amended fishing regulations which provided additional entitlement to eligible fishermen.

In training I am seeking \$667.5 million for the Canada Manpower Training Program, broken down as follows: \$320.8 million for institutional training, an increase of \$22.1 million over 1977-78; \$258.9 million for trainee income support, of which \$124.9 million compares with the total allowance provision of \$205 million in 1977-78, whereas \$134 million represents Unemployment Insurance benefits for those trainees that are eligible under Section 39 of the U.I. Act; \$78.7 million for industrial trainees, which reflects an increase of \$6 million over 1977-78.

[Traduction]

au courant des initiatives que la Commission a prises pour assurer un contrôle efficace des prestations d'assurance-chômage.

Un nouveau relevé de cessation d'emploi est mis à l'essai, non seulement pour renforcer les contrôles qui s'appliquent à la délivrance de ces états, mais aussi pour obtenir des renseignements plus détaillés aux fins de la détermination de l'admissibilité aux prestations. Un système de renseignements sur l'embauche fera l'objet d'un projet pilote dans 6 grands centres. Ce système, qui permettra de déceler le travail et les gains non déclarés, se propose davantage de prévenir les fraudes que de les détecter. Des améliorations sont apportées à notre système informatique afin d'obtenir un meilleur contrôle sur les données qui y sont introduites.

Ces efforts s'accompagneront d'une campagne d'information publique qui aura pour but d'enrayer et de prévenir les abus en matière d'assurance-chômage. Pour mener à bien ces programmes et activités, je vous demanderai d'approuver les crédits énumérés par votre président, soit au total 2,8 milliards de dollars. Le budget prévoit 1,7 milliard de dollars pour prendre en compte la contribution statutaire au compte de l'assurance-chômage qui a trait aux prestations servies en 1977.

M. le président, j'aimerais à ce moment soulever brièvement le sujet des cotisations au programme d'assurance-chômage. Les cotisations des travailleurs et des employeurs, jusqu'à un plafond, ainsi que les coûts des prestations spéciales et les coûts d'administration sont demeurés stables depuis maintenant deux ans. Pour les travailleurs, le taux pour 1977 était de \$1.50 par \$100 de rémunération assurable, et demeure inchangé pour 1978. Je crois que cela illustre de façon éloquente les améliorations que nous avons apportées à l'administration et au contrôle du programme.

Une somme de 51 millions de dollars est aussi prévue pour la contribution statutaire de l'État concernant les prestations aux pêcheurs. L'augmentation de 15 millions de dollars qu'on note ici comparativement au budget principal de 1977-1978 est attribuable à l'effet qu'exercent depuis un an les modifications apportées aux Règlements sur la pêche; celles-ci, en effet, accordent des droits additionnels aux pêcheurs admissibles.

Je désire obtenir 667,5 millions de dollars aux fins du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada, ce montant étant réparti de la façon suivante: 320,8 millions de dollars pour la formation institutionnelle, soit une augmentation de 22,1 millions de dollars par rapport à 1977-1978; 258,9 millions de dollars pour le soutien du revenu des stagiaires dont 124,9 millions de dollars sont à rapprocher du montant global de 205 millions de dollars versé au titre des allocations en 1977-1978, et 134 millions de dollars doivent être affectés aux prestations d'assurance-chômage dont bénéficient les stagiaires admissibles en vertu de l'article 39 de la Loi sur l'assurance-chômage; 78,7 millions de dollars pour la formation industrielle, soit une augmentation de 6 millions de dollars par rapport à 1977-78.

[Text]

• 1010

Job Creation. The estimates also include \$257.7 million for job creation, of which \$228.7 million is for Canada Works and \$29 million is for the Local Employment Assistance Program.

In addition, the Treasury Board will be transferring from their Vote 10 to my commission's Vote 15, \$48 million for Young Canada Works, and making available to federal departments and agencies \$12 million for the Summer Job Corps Program and \$50 million for the Economic Growth Component of Canada Works:

Additionally, the estimates include \$12.1 million for Canada Manpower Mobility Program; \$4.4 million for federal-provincial agricultural agreements; \$9.7 million for Outreach; \$5 million for the Community Employment Strategy; and \$2.6 million for Manpower Consultative Services.

Operating Expenditures. These estimates includes a provision for \$546,451,000 to administer the Employment and Insurance Program, the Annuities Program, as well as provide staff functions to both the Department and the Commission. This covers not only the National Headquarters and 10 provincial headquarters but more than 800 service points spread out throughout Canada. Of this amount \$274,705,000, representing the cost of administering the U.I. Act, will be transferred from the U.I. account, leaving \$271,746,000 to be appropriated.

Mr. Chairman, these are the details of our main estimates, excluding Immigration (Votes 20 and 30) items. My officials and I would be pleased to respond to any questions members of the Committee might wish to ask. Thank you, Mr. Chairman.

Le président: Merci monsieur le ministre.

Monsieur McGrath.

Mr. McGrath: Thank you, Mr. Chairman. First of all I would like to congratulate the Minister and the department for the excellent briefing papers that have been provided to the Committee. It is a great help to us to have this kind of a breakdown, because the Minister knows from his own experience it is difficult going through the blue book, and this is very useful. It would have been even more helpful, Mr. Chairman, if we had been provided with a chart, an organizational chart to go with this, especially considering the new integration we have within the department with respect to employment and insurance. That would have helped us considerably.

Mr. Chairman, in opening up the examination of the estimates, we do so with the knowledge that we are examining these estimates in the midst of an unusual situation, indeed an unprecedented situation in Canada, where we have a million

[Translation]

Création d'emplois. Le budget prévoit également 257.7 millions de dollars pour la création d'emplois, 228.7 millions de dollars étant plus particulièrement réservés au programme Canada au travail et 29 millions de dollars affectés au Programme d'aide à la création locale d'emplois.

Par ailleurs, le Conseil du trésor doit faire passer du crédit 10 de cet organisme au crédit 15 de la Commission 48 millions de dollars aux fins du programme Jeunesse Canada au travail, tout en faisant bénéficier les ministères et organismes fédéraux de 12 millions de dollars dans le cadre du Programme de la Compagnie des travailleurs d'été et de 50 millions de dollars pour la Composante Croissance économique du programme Canada au travail.

De plus, le budget comprend 12.1 millions de dollars pour le Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada, 4.4 millions de dollars pour les ententes fédérales-provinciales en matière agricole, 9.7 millions de dollars pour le programme Extension, 5 millions de dollars pour la Stratégie communautaire d'emploi et 2.6 millions de dollars pour les Services consultatifs de la Main-d'œuvre.

Dépenses d'opération. Ces prévisions réservent \$546,451,000 pour les fins de la mise en œuvre du Programme en matière d'emploi et d'assurance, du Programme des rentes et des fonctions du personnel nécessaires tant au ministère qu'à la Commission. Cette somme s'applique non seulement à l'administration centrale et à dix bureaux chefs provinciaux mais encore à plus de 800 bureaux locaux répartis à travers le Canada. Sur cette somme, \$274,705,000 couvrent le coût qu'entraîne l'application de la Loi sur l'assurance-chômage, et seront transférés; il restera en conséquence un montant de \$271,746,000 à attribuer.

Monsieur le président, voilà donc en quoi consiste notre budget principal, à l'exception des crédits 20 et 30 qui concernent l'immigration. Mes collaborateurs et moi-même sommes maintenant à votre disposition pour répondre à toutes les questions que les membres du Comité désireraient nous poser. Merci, monsieur le président.

The Chairman: Thank you, Mr. Minister.

Mr. McGrath.

M. McGrath: Merci, monsieur le président. Tout d'abord, j'aimerais féliciter le ministre et les fonctionnaires du ministère de l'excellente documentation qu'ils ont fournie aux membres du comité. Il nous est très utile en effet d'avoir la ventilation des dépenses, car comme le sait le ministre par expérience, il est difficile de tout lire dans le Livre bleu; donc la documentation que voici est très utile. On aurait facilité notre tâche d'autant, monsieur le président, si l'on nous avait fourni un organigramme en même temps, surtout lorsque l'on songe à la nouvelle intégration qui vient de se faire au ministère des secteurs de l'emploi et de l'assurance. Un tel tableau nous aurait grandement aidés.

Monsieur le président, en abordant l'étude des prévisions budgétaires, nous savons tous que nous le faisons dans une conjoncture exceptionnelle, sans précédent au Canada, alors que nous avons un million de personnes officiellement sans

[Texte]

people officially unemployed, which means of course that the Minister and his department are the front-line department in the government's economic thrust to create employment. What I am about to say in no way diminishes the seriousness of that fact. Indeed, we have questioned the Minister rather exhaustively in the House on the subject of the job-creation programs under his department and the Manpower training programs and we will continue to do so as long as Parliament continues to sit and as long as this unemployment situation continues to be the way it is.

There are specific areas we will get into as we get further into the estimates. However, there is a great deal of concern in the House at the present time, and indeed this has been manifested by the government, over the growth of government spending and the lack of adequate controls on government spending. The Minister will recall it was just a few days ago that the House passed a bill to establish the office of Comptroller General, which had been recommended by the Auditor General a few years ago when he identified the fact that—and I am paraphrasing—government spending was out of control, or on the verge of being out of control, I think were the words he used, and he implied that Parliament had lost control or was about to lose effective control. During the course of the bill setting up the office of Comptroller General, there was a suggestion from the new Comptroller General, who is now in place, and I believe from the Auditor General, that in order for this to be effective, there would have to be concurrent action taken within each department to establish some kind of control within the department.

• 1015

There certainly is no evidence that there is any adequate control within this department, Mr. Chairman. We see, for example, the government currently involved and the department currently involved in a program whereby a million dollars is being spent on an advertising program to identify or to publicize potential abuses of the unemployment insurance regulations. I have indicated, and others have indicated, that we could have saved the taxpayers this money by inserting, in each unemployment insurance cheque, a notice to advise U.I. recipients of their rights and obligations under the program. This would have been a much more efficient and economic way; indeed, it would have been a much less offensive way of going about it. Because I find the program rather offensive. Indeed, I would say that the majority of the decent, honourable people drawing unemployment insurance—and they are the vast majority—would in fact be offended by it. I think the Minister would agree with that, realizing the sensitivities of people who are in the position of being unemployed and of having to lean on unemployment insurance benefits to get by.

We discovered as well, in going across the country, that there is no control over the use of accommodation. Generally, it seems that the department tends to go for the most expensive accommodation around. That would include, for example, high-rise accommodation in downtown Vancouver. I do not know what the situation is in Toronto, but I know that

[Traduction]

emploi, ce qui signifie bien sûr que le ministre et son ministère constituent l'avant-garde de la poussée économique du gouvernement pour créer des emplois. Ce que j'ai l'intention de dire ne diminue d'aucune façon la gravité de la situation. J'ajouterais même que nous avons posé beaucoup de questions au ministre à la Chambre sur la question des programmes de création d'emplois qui relèvent de son ministère ainsi qu'au sujet des programmes de perfectionnement de la main-d'œuvre et nous continuerons à le faire aussi longtemps que le Parlement siégera et aussi longtemps que le chômage actuel continuera.

Lors de notre étude des prévisions budgétaires, nous abordons des questions précises. Cependant, il existe à l'heure actuelle beaucoup d'inquiétude à la Chambre, et même le gouvernement s'est intéressé à la question, au sujet de la croissance des dépenses gouvernementales et du manque de contrôle adéquat sur ces dépenses. Le ministre se souvient qu'il y a à peine quelques jours, la Chambre a adopté un projet de loi créant le poste de contrôleur général, à la suite de la recommandation du vérificateur général il y a quelques années, lorsque ce dernier relevait le fait que... et je paraphrase... les dépenses gouvernementales étaient hors de contrôle ou à la veille de l'être, je crois que c'est là les paroles qu'il utilisait, et il laissait entendre que le Parlement avait perdu le contrôle ou du moins était sur le point de perdre tout contrôle efficace. Pendant l'étude du projet de loi prévoyant la création du poste de contrôleur général, celui qui allait être le contrôleur général et le vérificateur général a indiqué que des mesures devaient être prises de façon parallèle dans chacun des ministères afin d'arriver à une certaine forme de contrôle.

Monsieur le président, rien ne prouve que les mesures de contrôle sont satisfaisantes au sein de ce Ministère. Le Ministère et le gouvernement viennent de lancer un programme d'un montant d'un million de dollars visant à déterminer et à faire connaître les excès potentiels des règlements en matière d'assurance-chômage. Comme d'autres, j'ai signalé que nous aurions pu ne pas dépenser un tel montant de l'argent des contribuables en joignant à chaque chèque d'assurance-chômage une note informant les bénéficiaires de leurs droits et de leurs obligations. Cette méthode aurait été beaucoup plus efficace et beaucoup plus économique; elle aurait d'ailleurs été beaucoup moins agressive. En effet, je trouve que ce programme est de nature agressive. La majorité de ceux qui reçoivent des chèques d'assurance-chômage, et qui sont des personnes fort respectables, en seront offensés. Je pense que le ministre doit être d'accord avec moi parce qu'il sait ce que peuvent ressentir ceux qui sont au chômage et qui doivent compter sur les prestations d'assurance-chômage pour vivre.

Nos voyages à travers le pays nous ont permis de découvrir que l'on ne contrôle absolument pas l'utilisation des locaux. En général, on a l'impression que les services du Ministère s'installent dans les locaux les plus coûteux qui soit. Je pense par exemple aux bureaux situés dans des tours au centre de Vancouver. Je ne sais pas quelle est la situation à Toronto,

[Text]

generally across the country the department tends to be quartered in the most expensive accommodation available when they use rental accommodation. For the purposes of administration, it would seem to me that the department could well be quartered in suburban areas where the cost of accommodation per square foot would be much more economical.

Mr. Chairman, it is rather interesting—indeed, I find it extremely unusual—that the deputy minister would not be present this morning. Surely the deputy minister must have known that his estimates would be called if Parliament continued to sit. Under the rules under which we operate, the estimates will be deemed to have been passed by the Committee as of the end of May whether we sit or not, and that is a terrible set-up. Yet we find that on April 27, the deputy minister of the department, the assistant deputy minister and the executive assistant to the deputy minister, including wives, took off on a round-the-world trip. Now it is unusual in and of itself for three senior officials—the top-ranking official of the department, the assistant deputy minister and the executive assistant to the deputy minister—to take off on such a trip. It certainly appears to be unusual. But to leave before the estimates have been examined by the Committee, or by the House for that matter, before we have even commenced to examine the estimates, a matter that my colleague has raised on a number of occasions, to me seems nothing short of contempt on the part of the department towards Parliament insofar as the examination of estimates is concerned.

I do not understand, frankly, why the Minister, for whom I have great respect, would condone this kind of thing by allowing it to happen. Why is it necessary for the deputy minister and his wife, and the assistant deputy minister? I understand one of them was just recently married, and I understand that one of the wives is... I am getting my information from a sort of news dispatch that appeared last Tuesday. One of them has just been married, and the newly married Mrs. Glickman is also a senior official in the department. I understand she is travelling on her own time presumably. Certainly I would assume that she would be travelling at her own expense.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, on a point of order.

Mr. Chairman, if you will permit, I wonder whether we are here to examine estimates or whether we are here to examine the private actions of individuals who also happen to be employees of the department. It seems to me that Mr. McGrath is carrying it a bit too far.

• 1020

Le président: Très bien. Je vais demander à M. McGrath de s'en tenir le plus près possible aux prévisions budgétaires que nous étudions.

Mr. McGrath: That is precisely what I am doing, Mr. Chairman. These people are travelling at government expense, and I am addressing myself now to Vote 1—and the hon. member who interrupted me knows better. He certainly would be expected to know better and I hope he will restrain himself

[Translation]

mais je sais qu'en général les services du Ministère louent les locaux les plus coûteux qui soient. Il me semble que ces services pourraient fort bien s'installer dans les banlieues où le prix des locations est beaucoup moins élevé.

Monsieur le président, il est intéressant de constater que le sous-ministre n'est pas présent ce matin. Le sous-ministre devait certainement savoir que, si le Parlement continuait à siéger, le budget de son Ministère serait mis en délibération. Compte tenu de notre règlement, le Comité est censé avoir adopté le budget à la fin du mois de mai, que nous siégeons ou que nous ne siégeons pas. Voilà qui est extraordinaire. Nous pouvons cependant constater que, le 27 avril, le sous-ministre, le sous-ministre adjoint et l'adjoint exécutif du sous-ministre ont entrepris un voyage autour du monde, accompagnés de leur femme. Il est assez inhabituel que trois hauts fonctionnaires, le plus haut fonctionnaire du Ministère, le sous-ministre adjoint, et l'adjoint exécutif du sous-ministre entreprennent un tel voyage. Cela semble vraiment inhabituel. A mon avis, partir en voyage avant que le Comité ou la Chambre ait étudié le budget, et mon collègue a fait allusion à ce propos à de nombreuses reprises, c'est tout simplement, pour le Ministère, faire fi du processus d'examen du budget.

En toute franchise, je ne comprends pas comment le ministre, pour qui j'éprouve beaucoup de respect, peut accepter ce genre de chose. Pourquoi faut-il emmener le sous-ministre et sa femme ainsi que le sous-ministre adjoint? Je crois savoir que l'un d'entre eux venait de se marier et que l'une des femmes... je tire mes renseignements de nouvelles qui datent de mardi dernier. L'un d'entre eux venait de se marier et il se trouve que la mariée, M^{me} Glickman, est également haut fonctionnaire au Ministère. Je crois savoir qu'elle a pris un congé pour voyager. Je suppose qu'elle voyage à ses frais.

M. Caccia: Monsieur le président, permettez-moi de faire un rappel au Règlement.

Monsieur le président, je me demande si nous sommes en train d'examiner le budget ou bien la vie privée d'individu qui se trouvent être des employés du Ministère. Il me semble que M. McGrath va un peu trop loin.

The Chairman: Very well. I will ask Mr. McGrath to limit his observations to the estimates which we are at present studying.

M. McGrath: Monsieur le président, c'est exactement ce que je fais. Ces personnes voyagent aux frais de la princesse et je vais maintenant parler du crédit... Le député qui vient de m'interrompre sait fort bien quelle est la situation. J'espère qu'il attendra son tour pour faire ce genre de rappel au Règlement qui n'a aucun fondement.

[Texte]

from making these spurious points of order until his turn comes.

Mr. Chairman, I was referring to a trip paid for by the department of the Deputy Minister and the Assistant Deputy Minister and the Executive Assistant and their wives, a round-the-world trip including Vancouver, Honolulu, Hong Kong, the Philippines, Australia, India, Greece and Italy.

If this is necessary to brief people on the new Immigration Policy, which is ostensibly the reason for the trip, then what are the Immigration people doing in these countries? What are our consulates doing there? What are our embassies doing there? Why was it necessary for the Deputy Minister and his assistant and his executive assistant and their wives to take this trip at this time?

The Chairman: Have you finished, Mr. McGrath? Thank you. Mr. Minister.

Mr. Cullen: Mr. Chairman, first of all I would concur with Mr. McGrath with respect to a chart. We will secure a chart. I think that would be helpful for the Committee so that they will see the alignment of the personnel. And like him, I too welcome and, as a matter of fact, endorse the appointment of a Comptroller General.

As Mr. McGrath will know, for about four or five years I sat on the Public Accounts Committee and, on one occasion—I think it was unique—as a member of the government party I was asked to Chair a subcommittee looking into, interestingly enough, travelling expenses of CBC personnel travelling abroad.

Mr. Epp: And what did you recommend?

Mr. Cullen: Well, they are all still working for CBC. I must say, with due respect, that we went into that very, very carefully, and we were satisfied that they had conducted themselves in an admirable fashion. We could have harpooned a couple but I think we would have been doing the CBC and the individual a disservice.

Mr. McGrath has made reference to accommodation being most expensive. I would suggest, with respect, that is not correct. The Department of Public Works sets particular standards. We must remember that we are not only providing accommodation for our people, the public servants who perform a great service across this country, but we are also providing accommodation for people and clients who come into the office. I think we would be correctly chastised if we found some barn or something because it was cheaper and tried to deal with individuals—and we deal with millions of people, incidentally, across the country—in some accommodation that was less than adequate. I think it is fair, rather than use a broad-brush criticism, to pick out specific areas where there is a feeling that the expenditures are too high so that we can look at that particular area.

In my trips across the country, I have seen both good and bad. It seems to me that we should provide an adequate and an

[Traduction]

Monsieur le président, je faisais allusion à un voyage autour du monde que le sous-ministre, le sous-ministre adjoint et le chef de cabinet ont fait, en compagnie de leurs femmes. Ce voyage les a amenés notamment à Vancouver, à Honolulu, à Hong Kong, aux Philippines, en Australie, en Inde, en Grèce et en Italie.

Il est clair que ce voyage a été entrepris afin d'informer sur les nouvelles politiques de l'immigration. On peut cependant se demander ce que font les responsables du ministère de l'Immigration dans ces pays. Que fait-on dans les consulats? Que fait-on dans les ambassades? Pourquoi le sous-ministre, le sous-ministre adjoint et son chef de cabinet ont-ils dû entreprendre ce voyage, accompagnés de leurs femmes, à cette époque-ci?

Le président: Monsieur McGrath, en avez-vous terminé? Merci. Monsieur le ministre c'est à vous.

M. Cullen: Monsieur le président, comme M. McGrath l'a demandé, nous vous communiquerons un organigramme ce qui permettra aux membres du Comité de voir comment se fait la répartition du personnel. Comme lui, je suis heureux de la nomination du Contrôleur général.

M. McGrath se souvient probablement que j'ai été membre du Comité des comptes publics pendant quatre ou cinq ans. A une occasion, on m'a demandé, en tant que membre du gouvernement, de présider un sous-comité qui a étudié les notes de frais des membres de Radio-Canada voyageant à l'étranger.

M. Epp: Quelles sont les recommandations que vous avez formulées?

M. Cullen: Radio-Canada les emploie toujours. En toute déférence, je dois dire que nous avons entrepris cette étude de façon très attentive et nous avons pu constater que les membres du personnel de Radio-Canada s'étaient conduits de façon admirable. Nous aurions pu signaler quelques écarts au règlement, mais cela aurait été rendre mauvais service tant à Radio-Canada qu'aux individus concernés.

M. McGrath a fait allusion à des locaux particulièrement coûteux. En toute déférence, j'aimerais signaler que cela n'est pas exact. C'est le ministère des Travaux publics qui établit les normes. Il ne faut pas oublier que nous fournissons des locaux à nos propres fonctionnaires qui fournissent un énorme service dans l'ensemble du pays mais nous fournissons également des locaux à ceux qui viennent dans nos bureaux. On pourrait nous critiquer à juste titre si nous nous installions dans une grange ou dans un local du genre parce que ce serait peu coûteux. Il n'est pas question de recevoir des millions de personnes dans des locaux insatisfaisants. Au lieu de tout critiquer, je pense qu'il serait préférable de signaler quels sont les cas où les dépenses sont trop élevées afin que nous puissions étudier la situation.

Au cours de mes voyages à travers le pays, j'ai vu des locaux satisfaisants et j'ai aussi vu des locaux insatisfaisants. Il nous

[Text]

appropriate accommodation for the people we are trying to serve, be they looking for jobs, seeking unemployment insurance, or getting information on possible emigration from other countries of families or relatives.

The accommodation is established according to square-foot criteria. It is established by Public Works and, if it is too high, maybe the criticism should be directed elsewhere. But we do stay within the guidelines.

With respect to the advertising program, I am going to ask Mr. St-Laurent to comment on that later. But I am concerned that the perception of unemployment insurance is that a vast number of people are ripping it off.

In every community, in every town that you went into, somebody would say, ah, we can show you those young punks who are down there sitting in a cafeteria or in the beer parlour and laughing at the government. I have been working for 20 years and they are down there not looking for work and drawing unemployment insurance. And it was a very bad perception. It was also a very bad perception that people were ripping it off. As a matter of fact, it got to be almost a joke that people were ripping it off, and we want to dispel that perception.

We did do a survey and found that about 83 per cent of the people felt that the program was being badly administered and that it was being ripped off. That is not, in fact, the case. A very small percentage of people actually perpetrate any frauds or rip off or cheat the system, and I think a careful reading of the advertisements will indicate the information that we got across to the general public. If the feeling was that we were able to suggest that everybody drawing UI, or that there was bad feelings, that people were, in fact, cheating on unemployment insurance, I think a careful reading of those ads on an individual basis will indicate that there was positive, solid information in those particular ads as to what the results were if people did cheat. I think it is better to head it off at the beginning, rather than wait until someone has cheated the system and then finds out, as one young fellow did who spent some time in Florida and is now spending some time in jail, that the penalties can be quite severe.

• 1025

So, Mr. McGrath, I would disagree with the statement that the ads were offensive. I think some of the ideas and criticisms of the ads—and, incidentally, much of the criticism came out before the ads were even put in the paper, on radio or on television—a careful reading of the ad, and the following ones, would indicate that they had a message to carry and, I think, an appropriate one.

With respect to my Deputy Minister, I certainly do not make any apology. This is a gentleman who heads a department of 25,000 people. Last year I think he attended something like 70 or 80 Committee meetings, putting through—with a new minister, with all due respect—two very, very important pieces of legislation. He attended all 12 of the

[Translation]

importe je pense de fournir des locaux satisfaisants à ceux auxquels nous nous efforçons de fournir des services, qu'ils recherchent un emploi, qu'ils fassent une demande pour obtenir les prestations d'assurance-chômage ou qu'ils essaient d'obtenir des renseignements afin de permettre aux membres de leurs familles vivant à l'étranger de les rejoindre.

C'est le ministère des Travaux publics qui établit les normes en matière de locaux; si elles sont trop élevées, c'est au ministère des Travaux publics qu'il faut adresser des critiques. Cependant, nous respectons les normes établies.

Je demanderais à M. St-Laurent de répondre par la suite à la question concernant le programme d'information. Je m'inquiète du fait que beaucoup de personnes pensent que l'on profite du programme d'assurance-chômage.

Dans chaque localité, dans chaque village, on se plaint de tous ces jeunes morveux qui restent assis dans les cafés ou dans les tavernes à se moquer du gouvernement. On se plaint de ce qu'ils ne cherchent pas d'emploi et qu'ils reçoivent les prestations d'assurance-chômage sans rien faire. Voilà une très mauvaise façon de voir les choses; que de croire que l'on profite du programme d'assurance-chômage. Nous avons l'intention de dissiper cette impression.

À l'issue d'une enquête, nous avons constaté que 83 p. 100 de la population estime que le programme est mal géré et que les gens en profitent. En fait, ce n'est pas le cas. Le pourcentage des fraudes et des abus est très faible et on pourra se rendre compte du genre de renseignements que nous avons fournis au public en lisant très attentivement les annonces que nous avons fait paraître. S'il a semblé à certains que les annonces étaient négatives, qu'elles laissaient entendre, en fait, que les prestataires trompaient le service d'assurance-chômage, j'estime qu'une lecture soignée de chaque annonce prouvera que le texte contenait des renseignements positifs et sérieux sur les risques découlant d'une fausse déclaration. Je trouve qu'il vaut mieux parer le coup dès le début, plutôt que d'attendre que quelqu'un retire des prestations sans y avoir droit, et en subissent ensuite les conséquences, comme cela est arrivé à un jeune homme qui a passé un certain temps en Floride et qui passe maintenant un certain temps en prison. Les peines peuvent être assez sévères.

Je ne trouve donc pas, monsieur McGrath, que les annonces étaient insultantes. J'estime que certaines des idées et des reproches formulées dans les annonces—soit dit en passant, beaucoup de reproches ont été formulés avant que les annonces soient diffusées dans les journaux, à la radio ou à la télévision—réussissaient à transmettre un message que je juge approprié.

Pour ce qui est du sous-ministre, je n'entends certes présenter aucune excuse. C'est un monsieur qui dirige un ministère qui comprend 25,000 employés. L'année dernière, si je ne m'abuse, il a participé à près de 70 ou 80 réunions de comités, faisant adopter—avec un nouveau ministre—deux lois très importantes. Il a été présent à toutes les 12 réunions relatives

[Texte]

meetings held on the estimates last year. No one made any comment on, or put in the newspaper, the length of time and the effort he put into that. I think he should be commended for his dedication. Anyone who knows my Deputy Minister knows that he is that kind of individual.

He sought my approval on this, of course, and I thought he should, because this particular trip and conference was set up a year ago last April, that is, the International Manpower Conference. It is being attended by senior officials from the United Kingdom, the U.S.A., New Zealand and Australia. The Deputy Minister, I think, in the first instance had decided to go alone. He is just that kind of guy, it was a business trip. There are things he has to get across to our officials travelling abroad. There are days in the House when I am asked, "Well, Mr. Cullen, we may think you have your heart in the right place, but what about your officials out there, what about the people in these foreign posts? Are they getting the message?" That is the role of the Deputy Minister and, I think, of the Minister, to get the message across to our foreign service officers about the new bill and also to hear from them what they might see as difficulties.

The wives' going along, I think, is excellent. God knows that in this life, and in the civil service life, the wives have to put up with plenty and the fact that they get this particular perk—which, incidentally, they are paying for themselves, and Mrs. Glickman is travelling on her own time and at her own expense. I make no apology for the fact that these individuals, the three people we are talking about have made this trip. It is not a question of their earning it, it is a job that has to be done, and I am satisfied that it will be done very, very competently and very capably.

With me today is the Associate Deputy Minister—who holds that title, he is not acting in that particular capacity, he is the Associate Deputy Minister of the department—Mr. Lafontaine, and the officials who attend all these functions. Someone says we sometimes bring too many, but invariably the one we decide not to bring is the one in the area to which the questions are directed.

Mr. St-Laurent, maybe you would like to comment on the impact of the ads and what we have found as a result of it.

Mr. L. St-Laurent (Executive Director, Benefits Programs, Department of Employment and Immigration): Thank you. Mr. Chairman, I think we are really speaking about two sets of unemployment insurance advertising. The first was a three-month advertising campaign carried out last fall to explain the changes that had been brought to unemployment insurance through Bill C-27. The message carried then was the new variable-entrance requirement and the change in the benefit structure, primarily. The second was the one this spring, running from January to mid-March, which weighed heavily on the control aspects of unemployment insurance. We did not enter into this advertising program on an amateur basis. We approached it very professionally and scheduled three surveys, which would be public opinion surveys coupled with a staff

[Traduction]

au budget de l'an dernier. Personne n'a fait la moindre remarque ou fait état dans les journaux du temps et des efforts qu'il a consacrés à cela. Je pense qu'il devrait être félicité pour son dévouement. Quiconque connaît mon sous-ministre sait que c'est comme cela qu'il est.

Bien sûr, il a demandé mon approbation à ce sujet, et je la lui ai accordée, parce que ce voyage, cette conférence, la conférence internationale de la main-d'œuvre, était prévue depuis plus d'un an. Y participeront des hauts fonctionnaires du Royaume-Uni, des États-Unis, de la Nouvelle-Zélande et de l'Australie. Je pense qu'au début le sous-ministre avait décidé d'y aller seul. C'est dans sa nature: il s'agissait d'un voyage d'affaires. Il y a des choses qu'il doit faire comprendre aux fonctionnaires qui nous représentent à l'étranger. Certains jours, en Chambre, on me demande: "Eh bien, monsieur Cullen, vous êtes consciencieux, mais qu'en est-il de vos fonctionnaires à l'étranger? Comprennent-ils vraiment ce qu'ils doivent faire?". J'estime précisément qu'il revient au sous-ministre et au ministre de faire comprendre à nos représentants à l'étranger la teneur de la nouvelle loi et de se mettre au courant des difficultés éventuelles qu'entrevoient ses représentants.

Pour ce qui est du fait que leurs femmes les aient accompagnés, je trouve cela excellent. Dieu sait qu'en ce bas monde, et dans la Fonction publique en particulier, les épouses en ont long à supporter. Je trouve donc inoffensif ce petit plaisir. Soit-dit en passant, elles voyagent à leurs propres frais; M^{me} Glickman donne de son propre temps et voyage à ses frais. J'estime n'avoir aucune excuse à présenter parce que les trois personnes dont nous parlons ont fait ce voyage. Elles ne l'ont même pas fait pour l'avoir mérité, mais bien pour s'acquitter d'une tâche, et j'estime qu'elles s'en acquitteront de manière extrêmement compétente et adéquate.

J'ai auprès de moi aujourd'hui, le sous-ministre adjoint—titre qu'il détient de façon permanente et non intérimaire—M. Lafontaine, ainsi que tous les hauts fonctionnaires concernés. On nous reproche parfois de nous faire accompagner de trop de fonctionnaires, mais il arrive invariablement que ce soit celui que nous avons décidé de ne pas amener qui aurait pu répondre à un certaine question.

Monsieur St-Laurent, peut-être auriez-vous aimé dire quelque chose sur l'effet des annonces et sur nos constatations connexes.

M. L. St-Laurent (Directeur exécutif, programmes des prestations, ministère de l'Emploi et de l'Immigration): Merci. Monsieur le président, je pense qu'en réalité, nous parlons de deux campagnes publicitaires, relatives à l'assurance-chômage. La première, d'une durée de trois mois, s'est déroulée en automne dernier pour expliquer les modifications apportées à l'assurance-chômage par le bill C-27. Nous faisons alors état des nouvelles conditions d'admissibilité et de la modification de la structure des prestations. La deuxième est celle qui a eu lieu ce printemps, de janvier à la mi-mars, et qui a insisté fortement sur l'aspect de la surveillance de l'assurance-chômage. Nous ne nous sommes pas lancés dans cette campagne publicitaire comme l'auraient fait les amateurs. Nous avons agi de manière très professionnelle, prévoyant trois sondages

[Text]

survey, the first in September of last year, the second in February of this year, to evaluate the advertising last fall, and a third was carried out in April to evaluate the effect of the benefit-control advertising.

The first survey in September showed us—and I will read from the summary of the survey:

Stricter controls are needed to ensure that unemployment insurance benefits do not go to people who will not take a job—84 per cent of respondents; many people take unfair advantage of unemployment insurance—81 per cent of respondents; the new stiffer requirements to get unemployment insurance is a step in the right direction—74 per cent.

Those figures are really alarming. That is the public's perception of the UI program.

• 1030

Coupled with that we have noted an extreme increase in the number or the propensity for people to attempt to defraud the commission. Now, we are not convinced that this is an increase in the attempts to do this but our increased ability to find it is very alarming. In 1975 we had 1,860 prosecutions and 26,853 Section 47 penalties. This had risen in 1977 to 6,854 prosecutions and over 62,000 penalties. Now, that is almost 70,000 people who could have been prosecuted under the Unemployment Insurance Act or the Criminal Code.

What we had been doing over the past two years is developing and increasing our ability to detect cheaters, in the sense of that word, and we were alarmed at the success we were having. We therefore had to develop programs that would not only prevent the potential for cheating but also some form of deterrent. And we are convinced that the advertising program this spring on the control issue has had that effect. I do not have the details of the February or the April survey yet, but I do have some preliminary results that we got over the telephone. We have determined that because of the advertising last fall there has been a marked increase in the public awareness of the Unemployment Insurance Program and an understanding of its parameters. And our own staff feel that without that advertising they would have had a significantly greater problem in explaining the new changes. You will recall that the major changes to the UI Act in 1972, which did not have the benefit of advertising, resulted in a horrendous administrative situation where we were in very, very deep trouble with providing any form of service and, therefore, control of the UI program.

Le président: Dernière question, monsieur, si on veut s'en tenir aux règles du Comité. On vient de passer vingt minutes déjà . . . Dernière question.

[Translation]

d'opinion publique ainsi qu'une enquête du personnel, le premier sondage ayant eu lieu en septembre dernier, le deuxième en février, afin d'évaluer les effets de la publicité de l'automne dernier, et le troisième effectué en avril, afin d'évaluer les effets de la publicité relative aux contrôles de prestations.

La première enquête, en septembre, nous a indiqué . . . mais je vous lirai le résumé des résultats de l'enquête:

Il faut recourir à des mesures de contrôle plus strictes pour s'assurer que les prestations d'assurance-chômage ne sont pas accordées à des personnes qui n'acceptent pas d'emplois: 84 p. 100 des enquêtés; beaucoup de personnes prennent illégitimement avantage de l'assurance-chômage: 81 p. 100 des enquêtés; le durcissement des exigences des exigences en vue de l'obtention de l'assurance-chômage constitue un pas dans la bonne direction: 74 p. 100.

Ces chiffres sont vraiment alarmants. C'est là la perception qu'a le public du programme d'assurance-chômage.

En outre, nous avons noté un très fort accroissement de la propension des gens à essayer de tromper la Commission. Nous ne sommes pas convaincus qu'il se soit agi d'une augmentation du nombre de tentatives de fraudes, mais l'accroissement de notre aptitude à déceler ces fraudes est très alarmant. En 1975, nous avons eu 1,860 poursuites et 26,853 sanctions imposées en vertu de l'article 47. En 1977, cela est passé à 6,854 poursuites et plus de 62,000 sanctions. Il s'agit donc là de près de 70,000 personnes qui auraient pu faire l'objet de poursuites aux termes de la Loi sur l'assurance-chômage ou du Code criminel.

Au cours des deux dernières années, nous nous sommes occupés de développer et d'accroître notre aptitude à déceler les fraudeurs au sens strict de ce mot, et nous avons trouvé alarmant le succès que nous avons. Nous avons donc dû élaborer des programmes qui empêcheraient non seulement les possibilités de fraude mais offriraient également certaines mesures de découragement. Nous sommes convaincus que la campagne publicitaire de ce printemps, sur les mesures de contrôle, a eu cet effet. Je ne dispose pas encore des résultats détaillés des enquêtes de février ou d'avril, mais nous avons obtenu certains résultats préliminaires au téléphone. Nous avons constaté, que grâce à la publicité de l'automne dernier, il y a eu net accroissement, parmi le grand public, de la connaissance du programme d'assurance-chômage et de la compréhension de ces règles. Notre propre personnel estime que, sans cette publicité, il aurait eu beaucoup plus de difficultés à expliquer les modifications apportées. Comme vous vous en souvenez, sans doute, les principales modifications à la Loi sur l'assurance-chômage en 1972, modifications qui n'ont pas bénéficié d'une campagne publicitaire, ont entraîné la création d'une situation administrative horrible, qui nous a plongés dans de grands problèmes quant à la prestation du moindre service et, conséquemment, quant au contrôle du programme d'assurance-chômage.

The Chairman: This will be your last question, sir, if we want to observe the rules of this Committee. We have already spent 20 minutes. . . Last question.

[Texte]

Mr. McGrath: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Chairman, the Minister is one of the best stick-handlers in the House, and he is certainly demonstrating that here today. But I am going to pick up where I left off.

I would like to find out from the Minister what the cost is to the government, to the department, of sending these three officials on this Phileas Fogg-type junket. Secondly, why did the department not bring in these people for briefing because, ostensibly, we are told, according to the press, the spokesman explained that the trip is primarily to brief public servants who administer Canada's Immigration Act at various outposts around the world. Why did you not bring them in and have a meeting here on the new act? Surely they would like to get back to Canada. And if you wanted to reward the Deputy Minister, whom I am sure is the hardworking individual you describe, you could have recommended him for the Order of Canada or the Jubilee medal or something. But certainly it would seem to me that would cost the taxpayers a lot less than this. This sets a very bad example for the department, it seems to me, a terrible example, and I do not understand it. I do not understand why the trip was necessary. I do not understand why it was necessary to have the Deputy and the Executive Assistant.

And, thirdly, the Minister asked me to identify space. Perhaps he could tell us how much the department is paying per square foot for the space they occupy in downtown Vancouver.

Mr. Cullen: Mr. Chairman, here again we have Mr. McGrath with his great knowledge about how to get something written in the paper, coming out with things like Phileas Fogg and Jubilee medals. Well, let me say . . .

Mr. McGrath: Around the world in 80 days obviously conjures up Phileas Fogg, even to the Minister's limited imagination.

Mr. Cullen: No, Mr. Speaker, I am happy that I do not see this particular trip to an international manpower conference as, in effect, a reward. There is a job of work to be done and that was the purpose and is the purpose of the particular trip. And I can assure you that Canada will be well and ably represented, with the calibre of people we have sent to this particular conference. But typical of the Deputy Minister that I have, he saw fit to make very productive use of his time by visiting with our officers in the various posts to see what the conditions are at the posts. If you go into such particular areas as Singapore, Thailand, and try to deal with Vietnamese, with government officials, and have a look to see what the situations are, then I think you have a better understanding and appreciation of what your people are faced with in the field.

• 1035

I am really sorry to hear this kind of attack on a very dedicated, loyal and conscientious civil servant who has given 25 years of his life to this particular department and to suggest . . .

[Traduction]

M. MaGrath: Merci, monsieur le président. Monsieur le président, le ministre est sans doute un des meilleurs jongleurs de la Chambre, et il nous en fait une brillante démonstration ici, aujourd'hui, mais je vais en revenir à ce que je disais.

J'aimerais que le ministre m'apprenne quel a été le coût, pour le gouvernement, pour le ministère de la balade à la Phileas Fogg dont ont joui ses 3 hauts fonctionnaires. Deuxièmement, pourquoi le ministère n'a-t-il pas convoqué ces personnes afin de les renseigner? En effet, la presse nous apprend que le porte-parole du ministère a expliqué que ce voyage avait essentiellement pour but de renseigner les fonctionnaires chargés d'appliquer la Loi canadienne sur l'Immigration dans divers postes à l'étranger. Pourquoi ne les avoir pas amenés ici pour les renseigner sur la nouvelle loi? Ils aimeraient certainement rentrer au Canada. Si vous teniez à récompenser le sous-ministre, qui est sans doute le travailleur acharné que vous dites, vous auriez pu recommander qu'on lui donne l'Ordre du Canada, la médaille du Jubilé ou toute autre récompense. Mais il me semble certes que cela coûterait beaucoup moins cher aux contribuables. J'estime que c'est un très mauvais exemple que donne le ministère, et je ne le comprends pas. Je ne comprends pas pourquoi le voyage était nécessaire. Je ne comprends pas pourquoi il était nécessaire que le sous-ministre et l'adjoint exécutif y participent.

Troisièmement, le ministre m'a demandé de quels locaux je parlais. Peut-être pourrait-il me dire combien le ministère paie par pied carré pour les locaux qu'il occupe au centre de Vancouver.

M. Cullen: Monsieur le président, voilà encore que M. McGrath, qui sait très bien comment faire publier certaines choses dans les journaux nous sort des choses telles que Phileas Fogg et la médaille du Jubilé. Eh bien, permettez-moi de dire . . .

M. McGrath: Ce tour du monde en 80 jours évoque certes Phileas Fogg, même pour l'imagination limitée du ministre.

M. Cullen: Non, monsieur le président. Je ne trouve pas que cette participation à une conférence internationale de la main-d'œuvre constitue une récompense. Il y a une tâche à accomplir, et c'est là l'objet de ce voyage précis. Je peux vous assurer que le Canada sera bien représenté, compte tenu de la compétence des personnes que nous avons envoyées à cette conférence. Même mon sous-ministre, digne de sa réputation a jugé bon de mettre son temps à profit en rendant visite à nos fonctionnaires et des divers postes afin de se rendre compte des conditions sur place. En se rendant en des endroits particuliers tels que Singapour, la Thaïlande où les fonctionnaires s'occupent de ressortissants vietnamiens, et en examinant la situation de près, on comprend et apprécie mieux les problèmes auxquels font face ces fonctionnaires sur le terrain.

Je déplore que l'on tienne au sujet d'un fonctionnaire loyal et consciencieux qui s'est dévoué pendant 25 ans au service du ministère de tels propos diffamatoires . . .

[Text]

Mr. McGrath: On a point of order.

Mr. Cullen: . . . that this is in fact a poor reward. I think you do a disservice and I am really sorry, particularly coming from Mr. McGrath.

Mr. McGrath: On a point of order, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. McGrath.

Mr. McGrath: My attack is not on the Deputy Minister, Mr. Chairman. My attack is on the Minister who approved the trip.

Mr. Cullen: Mr. Speaker, I see we are backing off now. First of all, we were attacking the Mounties, and we found that that did not go down too well with the country; then all of a sudden the Ministers are responsible. Now we are attacking civil servants and that is not going down too well, and now it is the Minister. I do take responsibility for this trip. I did authorize it. I thought it was appropriate. I know the importance of the particular conference and I compliment my Deputy Minister that he saw fit not to go down to the conference and have himself a holiday around there and come back; he saw fit to visit our men and women in the field and I make no apologies for that.

The figures of the cost will be public information; I do not have them here. The square-foot costs of the rental space, we will get for Mr. McGrath. I, really, of all people, am surprised at you, Mr. McGrath.

The Chairman: Mr. Orlikow.

Mr. Epp: On a point of order, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Epp.

Mr. Epp: Charlie, the witness, Mr. St-Laurent, quoted figures from surveys the department had done on the unemployment insurance, the public perceptions prior to advertising and preliminary results that you are getting back now.

He probably does not have a print-out for the Committee, but I am wondering if for the next sitting of this Committee he could put the information he has been using in written form for the benefit of the Committee? I hope that satisfied you, Charlie?

Le président: Très bien. Merci.

Mr. Cullen: Charlie? Well, we are still Charlie and Jake.

The Chairman: Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, back in 1967 when the Department of Manpower was first set up and we embarked on the very large programs of manpower training on which we have spent \$3.5 billion since 1967, it was said by the officials in the department and by organizations such as the Economic Council that we had a large number of unemployed, much less than we have now, but we also had a very large number of unfilled jobs. One of the major problems facing the country was that we did not have the skilled people to fill the jobs which were available and that is why we were embarking on this very large manpower-training program with all its facets.

[Translation]

M. McGrath: J'invoque le Règlement.

M. Cullen: . . . et je pense que cela dénote de l'ingratitude. Je pense que vous nuisez ici et je suis désolé que ce soit M. McGrath qui soit l'auteur de ces propos.

M. McGrath: J'invoque le Règlement, monsieur le président.

Le président: Monsieur McGrath.

M. McGrath: Mes propos ne s'adressaient pas au sous-ministre, monsieur le président. Ils s'adressaient au ministre qui a approuvé le voyage.

M. Cullen: Vous vous rétractez donc. Vous avez commencé par attaquer la Gendarmerie royale et vous ne vous êtes pas attiré de grande sympathie au pays. Ensuite, vous vous en êtes pris au ministre. Et maintenant vous vous en prenez aux fonctionnaires mais comme on ne vous écoute pas, vous revenez à la charge et attaquez le ministre. Je prends la responsabilité de ce voyage. C'est moi qui l'ai autorisé parce que j'ai cru bon de le faire. Je connais l'importance de cette conférence; mon sous-ministre ne s'est pas contenté d'y assister en prenant des vacances mais il a jugé bon de rendre visite au personnel qui est en poste là-bas et je n'ai pas d'excuses à vous faire là-dessus.

Les chiffres du coût seront rendus publics. Je ne les ai pas ici. Je vous dirai, monsieur McGrath, combien la location en a coûté au pied carré. Mais vraiment vous m'étonnez monsieur McGrath.

Le président: Monsieur Orlikow.

M. Epp: J'invoque le Règlement, monsieur le président.

Le président: Monsieur Epp.

M. Epp: Charlie, le témoin, monsieur St-Laurent, a cité des chiffres que l'on a pu compiler par suite d'enquêtes du ministère sur l'assurance-chômage, sur l'attitude du public avant la campagne publicitaire et il nous a fait part des premiers résultats qui commencent à rentrer.

Je suppose qu'il n'a pas d'exemplaire à nous donner dès maintenant mais pourrait-il, à la prochaine réunion, nous donner ces renseignements par écrit? Êtes-vous content, Charlie?

The Chairman: Fine. Thank you.

M. Cullen: Charlie? Eh bien, voilà que nous en sommes encore aux prénoms.

Le président: Monsieur Orlikow.

M. Orlikow: Monsieur le président, en 1967, quand le ministère de la Main-d'œuvre a été créé, on a lancé de vastes programmes de formation de la main-d'œuvre qui ont coûté 3.5 milliards de dollars depuis 1967. A cette époque-là, les fonctionnaires du ministère et des organismes comme le Conseil économique nous disaient que nous avions un fort taux de chômage, beaucoup moins élevé que celui que nous connaissons actuellement, mais en même temps que nous avions beaucoup d'emplois vacants. Il n'existait pas alors au pays la main-d'œuvre qualifiée pour combler ces emplois et voilà pourquoi on décidait alors d'entreprendre un vaste programme de formation de la main-d'œuvre.

[Texte]

Mr. Chairman, we have had more than 10 years of Manpower-training programs. We have spent, as I have said, \$3.5 billion. We now have 1 million unemployed and we have had that growing number for 2 and a half years or 3 years and no indications that that figure is likely to change and to improve very much in the next few years.

I want to ask the Minister what he conceives as the purpose of the whole Manpower-training program, given the fact that we have more than 9 per cent of the labour force unemployed?

Mr. Cullen: Thank you, Mr. Orlikow. First of all, I suppose this is a question of semantics and, so far as I am concerned, it is not so much the money spent as I think it was money invested and in many cases well invested.

We operated with the provinces that have jurisdiction in education and in apprenticeship programs. What we endeavoured to do was to get more punch, if you will, into the apprenticeship program particularly, by doing it with the only lever we had, namely money. I believe we are up to something like \$96 million that we have put out to the various provinces to help them with the costing of the apprenticeship programs.

I think, too, one of the things that too often is lost sight of is the positive aspect that in that 10 years there are something like 2.2 million more people working today than there were 10 years ago. As a result of the training and the money that we have spent these people are better educated, more productive and, I think, enjoy the kind of work that they are doing at the present time.

• 1040

If we had had no training program, we probably would have had a lot of unskilled people very unhappy and in all probability out of work. So I think it has had an impact.

The other thing that I should remind Mr. Orlikow of is that under our Adult Occupational Training Act we enter into agreements with the provinces and we do it on a three-year basis. We have to do it on that basis because it is almost impossible for provinces to plan an apprenticeship program or a school or an institutional program, unless they know in advance approximately the level of funding, certainly the base level of funding that is available, and the kinds of courses that they are to conduct. We like to see how productive, or what use, good or bad, they have made of the money, and then we enter into a subsequent agreement, hopefully for a three-year period. We are just going through, as a matter of fact, that procedure right now.

It is our feeling, and this was borne out by the special committee of the Senate which studied it and came out with what I think was an excellent report, that we were putting too much money into the institutions and not enough into the industrial side of it. That was the word that we were getting from both labour and management, that we should be shifting a little bit more to the industrial and that we should be

[Traduction]

Monsieur le président, ces programmes de formation de la main-d'œuvre durent depuis 10 ans. Nous avons dépensé, je l'ai dit, 3,5 milliards de dollars. Aujourd'hui nous avons un million de chômeurs et ce chiffre n'a cessé d'augmenter au cours des dernières deux années et demie ou trois années. Rien ne semble indiquer que ce chiffre baissera au cours des quelques prochaines années.

J'aimerais que le ministre me dise comment il conçoit l'objectif de ce programme de formation de la main-d'œuvre, eu égard au fait que plus de 9 p. 100 de la population active est en chômage?

M. Cullen: Merci monsieur Orlikow. C'est peut-être une question de vocabulaire. A mes yeux, l'argent dépensé a été investi à des fins utiles.

Nous avons travaillé en collaboration avec les provinces parce que l'éducation et les programmes de formation professionnelle relèvent d'elle. Nous avons essayé de mettre l'accent sur les programmes de formation professionnelle, notamment en nous servant du seul instrument à notre portée, l'argent. Nous avons distribué près de 96 millions de dollars aux provinces pour leur permettre d'assumer les coûts de ce programme d'apprentissage.

On oublie trop facilement le fait que, dix ans plus tard, il y a environ 2.2 millions de personnes de plus au travail. La formation et l'argent que nous avons dépensés ont permis de mieux préparer ces personnes, de les rendre plus productives et plus satisfaites du travail qu'elles font actuellement.

Si nous n'avions pas eu de programme de formation, nous aurions probablement eu affaire à un tas de travailleurs non spécialisés mécontents et sans doute au chômage. Ce programme a donc eu un certain impact.

J'aimerais également rappeler à M. Orlikow qu'en vertu de la Loi sur la formation professionnelle des adultes, nous avons conclu des accords triennaux avec les provinces. En effet, il est pratiquement impossible pour les provinces de planifier un programme d'apprentissage, ou un programme scolaire si elles ne connaissent pas approximativement à l'avance le montant des subventions disponibles, et le type des cours qu'elles doivent organiser. Nous nous assurons d'abord de la façon dont les provinces utilisent les fonds disponibles et nous concluons par la suite des accords triennaux. Cette procédure est justement en cours en ce moment.

Comme le comité spécial du Sénat qui a étudié la question et qui a rédigé un excellent rapport, nous avons l'impression que nous accordons trop d'argent aux institutions et pas assez au secteur industriel. C'est ce que nous avons retenu des exposés du patronat comme des ouvriers. Nous devrions donc accorder davantage de crédits au secteur industriel et former les gens pour les emplois qui sont disponibles. J'ai précisé

[Text]

training people for jobs that are available, and that is the shift in emphasis that I mentioned in my comments. So I think it is having a good impact.

I think it has been a good investment of money, but I am not suggesting that it is perfect, and that is why we only enter into three-year agreements, so that we can, every three years or at the end of the two-year period, have a look to see how we can improve these agreements and what better use we can make of the money that we are already putting out. Let us not lose sight of the fact that we have in excess of two million more people working today than there were 10 years ago.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I did not suggest, neither have I ever thought that we should not have Manpower-training programs. It just seems to me that the less a government has and the less a country has as an objective, a real objective for full employment, that manpower training is to a large extent wasted.

I would like to come to a question raised by something the Minister mentioned in his opening statement; he mentioned talking about agreements with the provinces. Last fall the department gave to the provinces a policy review entitled, *Canada Manpower Training Program—Policy Review, September, 1977* and in that policy review they indicated that the present allocation of funds for manpower training in the five Eastern provinces has been, up to now, above the average for Canada and they advocated that training funds be reallocated to areas of employment growth, or as the review said, and I quote:

... those occupations in regions where the majority of job opportunities exist or are likely to exist in the near future.

Now, Mr. Chairman, given the fact that according to April's figures issued by Statistics Canada, 19.6 per cent of the labour force in Newfoundland is unemployed, 15 per cent of the labour force in Prince Edward Island is unemployed, 12.6 per cent of the labour force in Nova Scotia is unemployed, 16.3 per cent of the New Brunswick labour force is unemployed and 11.8 per cent of the Quebec labour force is unemployed—and we know that those figures are, to put it mildly, conservative estimates—have the provinces agreed to this reallocation or is this a ukase issued by the department which cannot be changed? How will this reallocation between the provinces take place, and what will take the place of this loss in the poorer provinces as the changes take place?

Mr. Cullen: First of all, I thank Mr. Orlikow for quoting from that document which I think was a splendid document put together, incidentally, by my Deputy Minister, and careful reading of that will show the amount of work and research that went into it.

The situation is, that the amount of money that is available to the five Eastern provinces will not in fact be reduced. The base will still be there. As a matter of fact there will be more money at the base available to these particular provinces. But as a result of developmental use of UI funds for training, we will have additional funding, additional money available, and it seemed to us that we should be putting that additional

[Translation]

insisté sur ce point dans mes remarques. Ce programme a donc une certaine importance.

Je crois que nous avons fait un bon investissement, mais qu'il n'est cependant pas parfait et c'est la raison pour laquelle nous avons conclu des accords triennaux. En effet, tous les trois ans, ou au bout de deux ans, nous essayons d'améliorer ces accords ainsi que l'utilisation des subventions déjà accordées. Nous ne devons pas perdre de vue le fait que la population active canadienne compte aujourd'hui deux millions de plus de travailleurs qu'il y a environ dix ans.

M. Orlikow: Monsieur le président, je n'ai jamais dit que nous devrions supprimer les programmes de formation de la main-d'œuvre. Il me semble que tout programme de formation de la main-d'œuvre se solde par du gaspillage si le gouvernement n'a pas d'objectif réel de plein emploi des citoyens.

J'aimerais revenir à une question qui découle de ce que le ministre a mentionné dans sa déclaration d'ouverture. Le ministre a parlé des accords conclus avec les provinces. Au cours de l'automne dernier, le ministère a accordé aux provinces une révision de politiques intitulée «Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada» septembre 1977. Dans cette révision de politique, le ministre indique que le montant des crédits affectés actuellement à la formation de la main-d'œuvre pour les cinq provinces de l'Est est supérieur à la moyenne canadienne. Le ministère a donc suggéré que les fonds affectés à la formation soient plutôt dirigés dans des secteurs encourageant la croissance de l'emploi ou, comme le recommandait ce document, et je cite:

... dans des régions offrant le maximum de possibilités d'emploi ou susceptibles de le faire dans un avenir proche.

Monsieur le président, compte tenu du fait que d'après les chiffres communiqués en avril par Statistique Canada, 19.6 p. 100 de la population active de Terre-Neuve, 15 p. 100 de la population active de l'Île-du-Prince-Édouard, 12.6 p. 100 de la population active de la Nouvelle-Écosse, 16.3 p. 100 de la population active du Nouveau-Brunswick et 11.8 p. 100 de la population active du Québec sont au chômage, et nous savons bien que ce sont là des chiffres prudents. J'aimerais savoir si les provinces se sont mis d'accord sur une telle réaffectation des fonds ou s'agit-il d'une décision arbitraire et irrévocable du ministère? Comment une telle réallocation sera-t-elle effectuée d'une province à l'autre et qui assumera les pertes engendrées par ce changement dans les provinces les plus pauvres?

M. Cullen: Tout d'abord, je voudrais remercier M. Orlikow d'avoir cité un document très valable qui a été rédigé par mon sous-ministre. Il est clair qu'une lecture attentive de ce document donne une idée des sommes de travail et de recherches qu'il représente.

Les crédits accordés aux cinq provinces de l'Est ne seront pas diminués. La base demeure la même. En réalité, davantage d'argent sera disponible à la base pour ces provinces. Mais parce que nous avons utilisé certains fonds de l'assurance-chômage pour la formation, nous aurons des fonds supplémentaires à notre disposition et il nous a semblé que peu importe les montants supplémentaires consacrés à la formation, nous

[Texte]

funding, whatever additional funding we can get in training, we should orient that more toward the people into the areas where there are jobs available and where there are people ready to take those jobs if they do not have sufficient skills. The hon. member talks in percentage terms about the Atlantic Provinces, but when you are talking about numbers in the Province of Ontario—I have forgotten the exact figures—I think the number of people last month unemployed in the Province of Ontario was something in excess of 300,000 people, so that there are unemployed people in Ontario, but if you talk in percentage terms basing it on the total work force, it does not seem to have the same impact. It seemed to us that where there are jobs in Ontario, or where there are jobs in Alberta and where training or particular skills are needed, that would be a more effective, a more productive use of the money than just simply using that additional money in building up the reserves for maybe courses to train people for jobs that will not exist or that they are not prepared to move to or to take. Therefore, there is no reduction in the amount of money in the eastern provinces.

We have signed agreements now, I understand, with three of the provinces—Nova Scotia, Ontario and Manitoba—and we are, I think, for all practical purposes, save and except possibly New Brunswick and British Columbia at the present time, on the verge of signing the other agreements. Are those the two?

A Witness: Alberta.

Mr. Cullen: Alberta, I am sorry. I might say that that was the proposition put to the provinces which we discussed at a federal/provincial ministers' conference and then on a bilateral basis.

The Chairman: Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, one cannot fault the department for spending the money where there will be a productive return, a practical return. However, unless there is something to take the place of this very important assistance, given the very high rate of unemployment in the five eastern provinces, unless there is something else, some other government programs to take its place, they are going to be in increasing difficulty.

Mr. Cullen: Mr. Orlikow, let me just say that I cannot let that go right past me because the situation is that we are making use of the Canada Works Program to see if we cannot orient that in some way to give additional help. We were talking here about training money, but I am talking about jobs as such. We tried to work out a forestry agreement with the four Atlantic provinces and they all came in, in effect, with different ideas about how their spruce budworm situation should be taken care of, how their reforestation should be done, how their silviculture, whatever that means, should be done, so we have to deal with them on a bilateral or one-on-one basis because we cannot deal with them all together. So there are a series of programs, and \$7 million, I think is put into Nova Scotia, for example, to deal with exploration. They are looking for coal. There are a whole myriad of others, but we were talking specifically about training.

[Traduction]

devrions orienter davantage nos efforts vers les gens qui habitent des secteurs où des emplois sont disponibles et où il y a des candidats pour ces emplois, même s'ils ne possèdent pas les connaissances suffisantes. L'honorable député parle de pourcentage en ce qui concerne les provinces atlantiques, mais quand on pense aux chiffres relatifs au chômage dans la province d'Ontario, . . . j'ai oublié les chiffres exacts, mais je crois que le mois dernier le nombre de chômeur en Ontario dépassait 300,000; il y a donc beaucoup de chômeurs en Ontario, mais si l'on considère le pourcentage par rapport à toute la population active, l'impact ne semble pas le même. Il nous a semblé qu'il serait plus efficace et plus productif d'utiliser l'argent disponible aux endroits en Ontario ou en Alberta où des emplois existent et où une formation ou des connaissances particulières sont nécessaires, plutôt que de simplement utiliser ces fonds supplémentaires pour constituer des réserves en vue de défrayer le coût de formation de personnes pour des emplois qui n'existeront pas ou que les candidats ne sont pas disposés à accepter ou à aller occuper loin de chez eux. Par conséquent, il n'y a pas de réduction dans les sommes dépensées dans les provinces de l'Est.

Nous avons signé des ententes, je crois, avec trois des provinces—la Nouvelle-Écosse, l'Ontario et le Manitoba—et je pense qu'à toutes fins pratiques, nous sommes sur le point de signer les autres ententes, à l'exception peut-être des provinces du Nouveau-Brunswick et de la Colombie-Britannique. Est-ce que ce sont les deux exceptions?

Un témoin: L'Alberta.

M. Cullen: Je suis désolé, c'est l'Alberta. Je pourrais ajouter que c'est à la suite d'une proposition formulée aux provinces et discutée lors de la Conférence fédérale-provinciale des ministres du Travail et ensuite lors de rencontres bilatérales.

Le président: Monsieur Orlikow.

M. Orlikow: Monsieur le président, on ne peut pas blâmer le ministère de dépenser les fonds disponibles là où il est susceptible d'amener un rendement productif et pratique. Cependant, étant donné le taux très élevé du chômage dans les cinq provinces de l'Est, si le gouvernement n'institue pas d'autres programmes pour remplacer cet important programme d'aide, la situation deviendra de plus en plus difficile dans ces provinces.

M. Cullen: Permettez-moi de dire, monsieur Orlikow, que je ne peux m'empêcher de riposter, car en fait nous utilisons le programme Canada au travail pour voir si nous ne pourrions pas l'orienter de manière à apporter une aide accrue. Nous venons de parler de fonds consacrés à la formation, mais je parle actuellement d'emplois comme tels. Nous avons essayé de conclure une entente avec les quatre provinces de l'Atlantique dans le domaine de l'industrie forestière, et chacune de ces provinces nous a proposé une façon différente de régler le problème de la tordeuse de bourgeons d'épinette, de reboiser ces forêts, de relancer la silviculture, de sorte que nous devons discuter bilatéralement, c'est-à-dire avec chaque province en particulier, car il est impossible de traiter avec toutes en même temps. Nous avons donc une série de programmes et en Nouvelle-Écosse, par exemple, un montant de 7 millions de dollars est consacré à l'exploration. On y cherche du charbon.

[Text]

Mr. Orlikow: Well, Mr. Chairman, we could spend the whole day on that, but organizations such as the Atlantic Provinces Economic Council have made it very clear that their studies show that the comparison between the living standards in the Atlantic provinces and the rest of Canada has not improved despite all the programs.

Mr. Chairman, could I turn to another aspect of that review which I have mentioned.

Basic training for skills development is identified in that review as:

... a major soft spot in the present training program

and so the review and the Minister today said that

Basic training for skill development will be more closely linked to skill training.

Mr. Chairman, I want to ask the Minister what this will do for the really disadvantaged people in our country, like the Native people and the new immigrants, many of whom do not speak either of the official or working languages of this country. If we are going to concentrate more on the skill programs, what happens to the people who have been or should have been getting the fundamental education without which they cannot go on to skill training, without which they cannot ever become earners in our society? What happens to them, if we go away, as the review seems to suggest, from the extensive basic training for skill-development programs which we have had until now?

Mr. Cullen: Mr. Orlikow, you have done your research work well. That is an area that we looked at because it is in fact a soft spot, and those skills and talent training will be in effect available through different sources. But I am going to ask Mr. Campbell to comment on it.

• 1050

Mr. D. R. Campbell (Executive Director, Labour Market Policy, Canada Employment and Immigration Commission): The work that has been done has indeed shown that the BTSD program, or portions of the BTSD program, represent a soft spot in the training picture generally. As compared, for instance, with 64.9 per cent of the people in skill courses who are employed three months after the course, in 1976, the comparative figure for basic training for skill development was only some 29 per cent. Thus there is a major difference, quite obviously, in the effectiveness of these two forms of training in getting people into jobs.

In respect of BTSD, we have further found that something like 24 per cent of the people who took BTSD in 1976 went on to further training; and thus we found that the linkage between BTSD—which is there essentially in order to prepare

[Translation]

Il y a une multitude d'autres programmes, mais nous parlons plus précisément ici de la formation.

M. Orlikow: Nous pourrions en discuter toute la journée, monsieur le président, mais des organismes comme le Conseil économique des provinces de l'Atlantique ont bien dit que d'après les études qu'ils ont effectuées, le rapport entre le niveau de vie dans les provinces de l'Atlantique et celui du reste du Canada ne s'est pas amélioré en dépit de tous les programmes institués.

Monsieur le président, j'aimerais passer à un autre aspect de la revue que j'ai déjà mentionnée.

D'après cette revue, la formation de base qui prépare à des qualifications précises est considérée comme:

... un point névralgique important dans le programme actuel de formation

et la revue ainsi que le ministre lui-même aujourd'hui disent donc:

La formation de base qui prépare à des qualifications précises sera liée plus étroitement à la formation spécialisée.

Monsieur le président, je voudrais demander au ministre quel avantage en retireront vraiment les plus défavorisés dans notre pays, notamment les autochtones et les nouveaux immigrants, dont un bon nombre ne parlent aucune des deux langues officielles ou des deux langues de travail de ce pays. Si nous voulons concentrer davantage nos efforts sur des programmes de formation spécialisée, que se passe-t-il pour les gens qui n'ont pas la formation de base voulue pour accéder à la formation spécialisée, sans laquelle ils ne peuvent jamais gagner leur vie dans notre société? Que leur arrive-t-il si, comme la revue semble le suggérer, nous laissons tomber les programmes complets de formation de base qui préparent à des qualifications précises, que nous avons jusqu'à maintenant?

M. Cullen: Vous avez très bien fait votre recherche, monsieur Orlikow. C'est un secteur que nous avons examiné parce qu'il constitue en fait un point faible, et ces cours de métiers seront offerts en fait par différentes sources. Je vais demander à M. Campbell de vous en parler.

M. D. R. Campbell (directeur exécutif, Politique du marché du travail, Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada): D'après les études faites, les programmes de formation professionnelle, ou certains d'entre eux, sont le talon d'Achille de tout le programme de formation. En 1976, 64.9 p. 100 des gens qui ont suivi des cours de spécialisation ont trouvé un emploi dans les trois mois qui ont suivi la fin du cours tandis que seulement 29 p. 100 de ceux qui ont suivi les cours de formation professionnelle, en ont fait autant. Il y a donc une nette différence entre l'utilité des deux types de formation.

Pour ce qui est des BTSD, nous nous sommes rendus compte que près de 24 p. 100 des gens qui ont suivi ce type de cours en 1976 ont demandé une formation supplémentaire. En fait, ces programmes d'initiation aux cours de spécialisation servent

[Texte]

people to take skill training—the linkage between that and skill training has not been as direct or clear as we had hoped it would be.

I should add that, in all of this, there is no intention to reduce the provision of language training for new immigrants in either French or English. That kind of training has had quite a substantial payoff and I do not think one could fairly refer to that as one of the soft spots within BTSD.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman . . .

Le président: Dernière question, monsieur Orlikow.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I understand that the assistant deputy said, if I heard him correctly, that only 24 per cent of those who finished the BTSD program went into skill training programs. I understand that worse than that, there is a very, very, very large failure rate in the adult basic education programs. I am wondering what efforts the department has made to try to find out why this has happened and what can be done about this.

Have discussions been held with the provincial departments of education, with the Canadian Association for Adult Education, with organizations such as Frontier College? Because, Mr. Chairman, if those programs fail and not enough people are taking them, then you are really saying that the people who have taken these programs, people who are at the bottom of the income and social levels in our country, and have failed, cannot therefore go on to skill training programs and are not likely to ever get jobs where they can support themselves.

So what efforts have been made to really look at this area, which I think is very poor?

Le président: Oui, monsieur Lafontaine.

Mr. M. Lafontaine (Associate Deputy Minister/Vice-Chairman, Canada Employment and Immigration Commission): Mr. Chairman, while Mr. Botham is coming to the table—Mr. Orlikow, you raised a question about BTSD for the Indians. Our intention is not to cut off BTSD for Indians . . .

Mr. Orlikow: Well, they were just one example.

Mr. Lafontaine: We are not cutting it off for Indians. Basically, there are on going discussions with the provinces and with the Department of Indian Affairs, and we will certainly maintain our training until basically they are assured of obtaining training from some other sources.

Mr. Cullen: Mr. Botham, you might want to elaborate on what we are doing in that area.

Mr. Grant Botham (Director General Training Programs, Canada Employment and Immigration Department): Mr. Chairman, under our programs, the training that is provided under BTSD training or under skill training is provided through provincial institutions, in the main, and it is true that for a number of people entering BTSD programs there is a high discontinuation rate. We have continuing discussions with the provinces, both with respect to methodology that is employed in the training and, as well, to the extent that we can, with other social agencies—because in some cases the

[Traduction]

presque uniquement de prérequis aux cours de spécialisation. Nous n'avons toutefois pas pu établir de liens aussi directs et aussi nets que prévus entre les deux.

J'ajouterais qu'on n'a pas l'intention de ralentir les cours de formation linguistique destinés aux nouveaux immigrants. Ce genre de formation s'est avéré très fructueux et ne constitue donc pas l'une des faiblesses des cours d'initiation à la spécialisation.

M. Orlikow: Monsieur le président . . .

The Chairman: Last question, Mr. Orlikow.

M. Orlikow: Monsieur le président, si j'ai bien compris ce qu'a dit le sous-ministre adjoint, il semble que seulement 24 p. 100 des gens qui ont terminé les cours d'initiation ont ensuite suivi un cours de spécialisation. Encore pire, il y a énormément d'échecs dans les cours d'éducation pour adultes. Comment le ministère a-t-il essayé de connaître les raisons de cet état de choses et comment entend-il y remédier?

A-t-on consulté les ministères provinciaux de l'éducation, l'Association canadienne pour l'éducation permanente, certaines organisations comme le Frontier College? Monsieur le président, si ces programmes sont inutiles et que trop de gens les suivent, cela signifie que les personnes qui les suivent, celles qui sont tout au bas de l'échelle sociale et économique du pays, et qui ont échoué, ne sont pas aptes à suivre des cours de spécialisation et ne trouveront donc jamais d'emploi leur permettant de gagner leur vie.

A-t-on essayé d'étudier ce problème?

The Chairman: Yes, Mr. Lafontaine.

M. M. Lafontaine (Sous-ministre adjoint, Vice-président, Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada): Monsieur le président, pendant que M. Botham s'approche de la table . . . monsieur Orlikow, vous avez posé une question au sujet des cours d'initiation à la spécialisation destinés aux Indiens. Nous n'avons pas l'intention de laisser tomber ces cours . . .

M. Orlikow: C'était un simple exemple.

M. Lafontaine: Nous n'avons pas l'intention de laisser tomber les cours destinés aux Indiens. En fait, nous avons consulté tous les gouvernements provinciaux de même que le ministère des Affaires indiennes et nous allons continuer d'offrir cette formation jusqu'à ce qu'on ait pu trouver d'autres formules.

M. Cullen: Monsieur Botham, vous pourriez peut-être ajouter quelque chose.

M. Grant Botham (Directeur général des programmes de formation, ministère de l'Emploi et de l'Immigration du Canada): Monsieur le président, d'après nos programmes, les cours d'initiation à la spécialisation ou les cours de spécialisation sont donnés par des établissements provinciaux et il est vrai que nombre de ceux qui s'inscrivent aux cours d'initiation à la spécialisation laissent tomber en cours de route. Nous sommes constamment en contact avec les provinces pour étudier les méthodes de formation et essayer de savoir avec quels autres organismes sociaux . . . parfois, les gens sont obligés

[Text]

discontinuation rates in BTSD are occasioned not by the learning environment necessarily but by other factors that the people in training have to encounter while in the courses. We recognize that for a good number of people at the lower levels of the BTSD program it is a very difficult process to achieve within the 52 weeks available in our program, entry into skilled training. So we have been trying to see if we cannot reorient that part of the program more towards the possibility of job opportunities coming from the training rather than prolonged periods of skilled training following the BTSD. So I think in both reorienting the program to permit more possibility of employment and also to work with provinces, both in its delivery and in the services required by the people in it, we feel that we can do something about discontinuation rates.

• 1055

Le président: Merci, monsieur Botham.

Monsieur La Salle.

M. La Salle: Merci, monsieur le président.

Mr. Caccia: Excuse me, Mr. Chairman, for a moment. Is it not the practice of this Committee to rotate from one party to the other, so as to give an opportunity to have one intervention per party before the second round starts?

Le président: Oui, très bien, monsieur Caccia, mais j'ai eu le nom de M. La Salle tout de suite en arrivant tout à l'heure.

Mr. Caccia: It was an announcement made on behalf of the Progressive Conservative Party.

Le président: Vous êtes le suivant sur la liste, monsieur Caccia.

Mr. Caccia: Are we breaking up at 11 o'clock?

The Chairman: Yes.

Mr. Caccia: Then, Mr. Chairman, I would insist that you give us an opportunity to have a representative on our side to ask questions as well before you ask a second of the Progressive Conservative Party, as it has been consistent practice over the years by you and by your predecessors who have been distinguished chairmen of this Committee.

Mr. McGrath: On this same point of order, Mr. Chairman, did Mr. Caccia indicate that he wanted to direct questions to the minister and, if so, when?

Mr. Caccia: I did. At the beginning of the meeting.

Mr. McGrath: You would have to give the names in the order that they come in, I would think.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I would . . .

Mr. McGrath: All right, Mr. Chairman, I withdraw that. Mr. Caccia's point is well taken. He has been such a miserable cuss this morning that I could not resist shooting that one across his bow. But I concede that he has a point.

Le président: Monsieur Caccia, cinq minutes. Je donnerai ensuite la parole à M. La Salle pour cinq minutes afin que chacun des partis puisse poser des questions.

Mrs. Appolloni: May I make a point of order now, Mr. Chairman?

[Translation]

d'abandonner les cours d'initiation non parce qu'ils n'aiment pas le cours, mais pour d'autres raisons plus personnelles. Nous savons que pour bon nombre de personnes inscrites à ce programme, il est très difficile d'atteindre le niveau permettant d'accéder à la formation spécialisée dans les 52 semaines disponibles. Pour cette raison, nous essayons d'orienter différemment une partie du programme en vue d'un emploi immédiatement après la fin des cours plutôt que de longues périodes de formation spécialisée. Je crois que cet effort de donner plus de débouchés immédiats et de travailler de concert avec les provinces pour déterminer la nature des services offerts nous permettra de réduire le taux d'abandon.

The Chairman: Thank you, Mr. Botham.

Mr. La Salle.

Mr. La Salle: Thank you, Mr. Chairman.

M. Caccia: Excusez-moi, monsieur le président. N'est-ce pas l'habitude de ce Comité d'alterner d'un parti à l'autre pour permettre une intervention par parti avant de commencer le deuxième tour de questions?

The Chairman: Yes, Mr. Caccia, but Mr. La Salle's name was given to me at the beginning.

M. Caccia: Il s'agissait d'une annonce faite au nom du Parti progressiste-conservateur.

The Chairman: Your name is the next on the list, Mr. Caccia.

M. Caccia: N'ajournons-nous pas à 11 heures?

Le président: Oui.

M. Caccia: Dans ce cas, monsieur le président, j'insiste pour que vous donniez aux Libéraux l'occasion de poser des questions avant d'accorder un deuxième tour aux Conservateurs, conformément à votre pratique habituelle et à celle de vos prédécesseurs.

M. McGrath: A ce même sujet, monsieur le président, M. Caccia n'a-t-il pas dit qu'il voulait poser des questions au Ministre? Si c'est le cas, quand?

M. Caccia: Oui, au début de la séance.

M. McGrath: A mon avis, il faudra appeler les noms dans l'ordre dans lequel vous les avez reçus.

M. Orlikow: Monsieur le président . . .

M. McGrath: Monsieur le président, je retire ma remarque. L'argument de M. Caccia est juste. Il a été tellement désagréable ce matin que je n'ai pas pu résister à la tentation de faire cette remarque. Mais je concède qu'il a raison.

The Chairman: Mr. Caccia, five minutes. Mr. La Salle will then have five minutes so that each of the parties has a chance.

Mme Appolloni: Puis-je maintenant invoquer le Règlement, monsieur le président?

[Texte]

Le président: Oui, mais si nous passons notre temps à invoquer le Règlement, personne ne pourra poser de questions parce qu'à 11 h 00, nous ajournons.

Mrs. Appolloni: As I am not going to have a chance to question the Minister, I want to put it on record that I am very angry about something which is happening in this room this morning. First of all, I have read the Minister's statement. It is fine as far as it goes. It makes one very, very brief mention of women in the labour force and I notice, without appearing discourteous to all the staff here, that there is not one female member here. Now I want to know if that is symptomatic of the very low priority that Manpower seems to put on women in the marketplace.

Le président: C'est beaucoup plus une question de privilège qu'un rappel au Règlement, madame Appolloni. Soyez assurée que vous aurez l'occasion, dans les séances à venir, de poser des questions à votre tour, sans aucun doute. Comme je l'ai dit au début de la séance tout à l'heure, nous aurons au moins huit séances sur les crédits d'ici la fin du mois et votre tour viendra.

Je passe la parole immédiatement à M. Caccia. Merci de vos remarques.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, the questions I would like to put forward have to do with some detailed aspects of the operations, and in case they are not available they might perhaps be circulated to members of this Committee at the next meeting, which is fine with me.

Starting with operating expenditures, I would like to learn eventually as to what are the operating costs of Canada Manpower centres in the last fiscal year, the number of clients that were interviewed in that period, the number of referrals, and the number of placements.

• 1100

As to training, Mr. Chairman, I would like to know why the allocation for industrial training is still so low in relation to the allocation to institutional training—roughly one quarter of it. If there is a reason for keeping that ratio, I would like to learn about it.

In relation to the shifting emphasis in our employment program that the Minister made reference to, I would like to ask him, as did his predecessor, what he and his department can do in ensuring that provincial departments of education do co-operate with the federal government in ensuring that the chronic vacancies that do appear on our labour market are dealt with by the provincial governments which are, in essence, basically responsible for training programs in preparing potentially new entrants into the labour force. It seems to me, unless a very close policy is worked out between provincial Ministers of Education and the Minister of Manpower, that we will be talking about chronic vacancies for many years to come. I would like therefore to know what has been done or is being done to this effect.

As to the question of creative use of unemployment insurance funds, I fully agree with the Minister. Actually, I would

[Traduction]

The Chairman: Yes, but if we spend all our time making points of order, then no one will be able to ask questions because we are adjourning at 11 o'clock.

Mme Appolloni: Puisque je n'aurai pas la possibilité de poser des questions au Ministre, je voudrais vous faire part de mon déplaisir devant une chose que j'ai constatée ici ce matin. D'abord, j'ai lu l'exposé du Ministre. Même s'il est bon, il comporte une lacune. Il fait allusion très brièvement aux femmes dans la population active et sans vouloir offenser les membres du personnel ici présent, je remarque qu'aucune femme ne représente le ministère. Je veux savoir si cet état de chose illustre le peu de priorité donné par le Main-d'œuvre aux femmes sur le marché du travail?

The Chairman: This is more of a question of privilege than a point of order, Mrs. Appolloni. Rest assured that you will have a chance to ask questions during the coming meetings. As I said at the beginning of this meeting, we will have had at least eight sittings on these votes by the end of the month and your turn will come.

Let me give the floor then to Mr. Caccia. Thank you for your remarks.

M. Caccia: Monsieur le président, les questions que je voudrais poser concernent certains détails de vos opérations et au cas où les réponses ne seraient pas immédiatement disponibles, elles pourront être distribuées aux membres lors de la prochaine séance.

En commençant par les dépenses de fonctionnement, j'aimerais savoir quelles sont les dépenses de fonctionnement des Centres de la main-d'œuvre du Canada au cours de la dernière année financière, le nombre de clients interviewés pendant cette période, le nombre de personnes dirigées à des employeurs éventuels et le nombre de «placements».

Quant à la formation, monsieur le président, j'aimerais savoir pourquoi l'allocation pour la formation industrielle est toujours aussi faible comparée à l'allocation pour formation institutionnelle—environ un quart. Si cette proportion est voulue, j'aimerais savoir pour quelle raison.

Maintenant à propos du changement d'orientation de votre programme d'emploi dont le Ministre a parlé, j'aimerais lui demander, comme je l'avais demandé à son prédécesseur, ce que son ministère peut faire pour s'assurer que les ministères provinciaux de l'Éducation coopéreront avec le gouvernement fédéral et prendront eux-mêmes des mesures pour doter les vacances chroniques dans notre marché du travail. En effet, ce sont les gouvernements provinciaux qui sont responsables des programmes de formation des nouveaux venus sur le marché du travail. Il me semble que si les ministres provinciaux de l'Éducation et le ministre de la Main-d'œuvre ne réussissent pas à mettre sur pied une politique étroitement coordonnée dans ce domaine, les postes vacants constitueront encore une maladie chronique de notre marché du travail pendant de longues années. J'aimerais donc savoir ce qui a été fait et ce qui se fait dans ce domaine.

Pour ce qui est de l'utilisation créative des fonds d'assurance-chômage, je suis entièrement d'accord avec le Ministre.

[Text]

say, as on page 5 of his report, that the interest across the country is very intense and that there are a number of people who would like to see this policy come into effect. I would like to know why it would take so long to put together these key individuals comprising the council referred to on page 5. It would also be helpful in knowing what kind of a timetable the department has in mind to implement this specific policy keeping in mind that in any given fiscal year there could be a substantial percentage of the total allocation spent by UIC of about \$4 billion that could go into this new direction that the Minister, quite rightly, has devised and developed on behalf of the government.

Finally, Mr. Chairman, as to the comments made earlier with regard to the Deputy Minister, as I understand English, and I must say in a limited way compared to Mr. McGrath, the word "junket" does reflect on the integrity of the person who goes on a "junket", and if the record will show that Mr. McGrath used the word "junket", then he has attacked the integrity of the Deputy Minister.

We, on this side of the table, on the Liberal side of this Committee, have the greatest respect and admiration not only for the competence of the Deputy Minister but also for his integrity. If the words of Mr. McGrath are in line with the ones expressed by the hon. member from Winnipeg, who also spoke about the civil service and the civil servants in our country, as reflecting the esteem that they have of Canadians serving in the civil service, then the civil servants will know what to expect from the Progressive Conservative Party.

I do not think, however, that is what really Mr. McGrath had in mind. He indicated that he was attacking you but nevertheless the word "junket" is a pretty heavy word and it reflects on the integrity of the Deputy Minister, and I hope before this meeting is over that Mr. McGrath will see to it to withdraw. Thank you, Mr. Chairman.

Mr. McGrath: On a point of order, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. McGrath.

Mr. McGrath: Mr. Chairman, I have nothing to withdraw. The word "junket" is not an offensive word. Mr. Caccia has in fact stretched the rules of the Committee by his rather cheap imputation of motives. He has no right to impute motives on my part and to associate me with an attack on the Public Service of this country. I have great respect for the Public Service of this country. I have far less respect for the administration of the government of this country as exemplified by the present administration. And while I have great personal respect for the Minister, I seriously question his judgment in some areas.

[Translation]

En fait, comme cela est dit à la page 5 de son rapport, je pense que toute la population s'intéresse de très près à cette question et que nombreux sont ceux qui aimeraient voir cette politique appliquée. A la page 5, on parle des individus clés qui devraient constituer le Conseil et je me demande pourquoi il faudra si longtemps pour les réunir. Combien de temps le ministre pense-t-il qu'il faudra pour mettre sur pied cette politique, compte tenu du fait qu'un pourcentage important de l'allocation totale de la CAC, qui est d'environ 4 milliards de dollars, pourrait être consacré chaque année à cette nouvelle entreprise, que le Ministre a conçue et mise sur pied au nom du gouvernement, ce en quoi il a eu parfaitement raison.

Enfin, monsieur le président, on a fait tout à l'heure certaines observations au sujet du Sous-ministre et, si je ne me méprends pas sur le sens de l'anglais que je ne possède pas aussi bien que M. McGrath, le mot «junket», qui veut dire «balade» ou «partie de plaisir», est une attaque contre l'intégrité de la personne qui part en «balade» et si l'on voit dans le compte rendu que M. McGrath a parlé d'une «balade», on en déduira qu'il a porté atteinte à l'intégrité du Sous-ministre.

Nous, Libéraux de ce Comité, avons le plus grand respect et la plus grande admiration non seulement pour la compétence du Sous-ministre, mais également pour son intégrité. Si les termes utilisés par M. McGrath sont comparables à ceux qui ont été exprimés par l'honorable député de Winnipeg qui a également parlé de la fonction publique et des fonctionnaires de notre pays, si c'est bien là la mesure de l'estime qu'ils ont pour les Canadiens qui servent dans la fonction publique, alors, les fonctionnaires sauront à quoi ils doivent s'attendre du Parti progressiste-conservateur.

Pourtant, je ne pense pas que ce soit vraiment ce que M. McGrath a voulu dire. Il a semblé vous attaquer, mais tout de même, le mot «balade» est assez fort et porte atteinte à l'intégrité du Sous-ministre et j'espère qu'avant la fin de cette réunion M. McGrath se rétractera. Merci, monsieur le président.

M. McGrath: Monsieur le président, j'invoque le Règlement.

Le président: Monsieur McGrath.

M. McGrath: Monsieur le président, je n'ai rien à rétracter. Le mot «balade» n'a rien d'offensant. A vrai dire, monsieur Caccia, a fait violence aux règlements du comité en m'attribuant des motifs aussi bas. Il n'a pas le droit de m'accuser de m'être attaqué à la Fonction publique du Canada, pour laquelle j'ai le plus grand respect. J'ai beaucoup moins de respect pour le gouvernement actuel, et avec tout le respect que je dois au ministre, je dois avouer que parfois son jugement laisse à désirer.

In this particular one I had every right to question his judgment in allowing the deputy minister and the assistant deputy minister and the executive assistant, who had just been married to a public official in the department, to leave at a

J'avais le droit de douter de son jugement, surtout lorsqu'il a permis au ministre adjoint, au sous-ministre adjoint et à l'adjoint exécutif, qui venait de se marier à un fonctionnaire du ministère, de s'absenter au moment même où la Chambre était

[Texte]

time when their estimates are about to be heard by the House. That is a perfectly legitimate question. And it seems to me that the timing was wrong. There were too many people on the trip. The Minister would have been well advised to have postponed it until the estimates were heard and then perhaps to bring in these immigration officials.

Now I hope, Mr. Chairman, you will rule that the member has no right to impute motives in this regard, and I expect you to rule accordingly.

The Chairman: Mr. Minister.

Mr. Cullen: Well, Mr. Chairman, just on the latter part of Mr. McGrath's comments, the visit with the immigration officers and the foreign service officers is in addition to attending the world conference and that was something we could not bring to Canada, at least not this year. Maybe we will next year. I will see what my deputy minister has to say about that.

With respect, Mr. Caccia, to your questions, I have checked with my officials and I think the statistics you are asking for we can, in fact, secure.

With respect to co-operation following the First Ministers Conference, particularly, and some of the areas where we felt we could co-operate, for example the provinces listing the vacancies they have in their own particular administrations with our Canada Manpower offices, that would be a step forward and it seems to be winning pretty well general favour across the country.

With respect to the vacancies, I think the provinces will co-operate and are co-operating, primarily because it is in their interest and the interest of the people in their provinces to see to it that we know what vacancies are there and then when we are buying places and buying training spots under the adult occupational training programs we can dovetail the two and make more effective use of the funding we have available. I think by and large that would be welcomed by the provinces.

I guess we might call you the more impatient one on the job creation aspect. Certainly the developmental use of UI funds for training and on work sharing is moving ahead and moving ahead very rapidly and I think very effectively. On job creation, we see that as possibly being a very massive operation and we want to make certain we have everything in place and that we do not pull some booboo that is going to destroy what could be a very effective job-creation program.

The advisory council will be chaired by Mr. Isidore Pollack, who is a very distinguished businessman from the Province of Quebec, very well known in the business community. Before he took on this particular role we had two or three meetings, at which he outlined the positive thrust he would like to see the advisory council have. He felt he needed some time to gather some people around him in a preliminary way to make the most effective use of the advisory council, rather than just having the advisory council for the sake of doing so or because the legislation provided for it. That is why I wrote to members of this committee and to opposition members to indicate that we may be moving ahead with a pilot project in the job-crea-

[Traduction]

sur le point d'étudier le budget de ce ministère. Ma question était bien fondée, et je suis d'avis que ces personnes ont mal choisi le moment de partir. Il y en a trop qui sont partis en voyage, et le ministre aurait mieux fait de faire remettre ce voyage jusqu'après l'étude du budget.

Monsieur le président, dans votre décision, j'espère que vous allez préciser quel honorable député n'a pas le droit de me faire des accusations de ce genre.

Le président: Le ministre a la parole.

M. Cullen: J'ai une remarque à faire au sujet de la dernière partie de l'observation faite par M. McGrath. Le voyage fait en compagnie des agents d'Immigration et du service étranger, avait pour but de participer à la conférence mondiale, et ne pouvait pas être remis. Cette conférence aura peut-être lieu au Canada l'an prochain, et j'en parlerai avec mon sous-ministre.

En ce qui concerne les autres questions que vous avez posées, monsieur Caccia, j'ai consulté mes fonctionnaires et les données statistiques que vous avez demandées sont disponibles.

Aussi, suite à cette première conférence des ministres, il me semble évident qu'il serait possible pour le gouvernement fédéral et les provinces de collaborer davantage. Par exemple, les provinces pourraient nous envoyer une liste des postes disponibles dans les fonctions publiques provinciales. Une telle mesure serait un pas en avant et tout le monde semble favoriser cette proposition.

Je pense que les provinces ont déjà commencé à coopérer avec nous en indiquant quels postes sont disponibles au sein des fonctions publiques provinciales. Une telle mesure serait dans l'intérêt des provinces et elle nous permet en même temps de planifier le programme de formation professionnelle pour adultes. La plupart des provinces accueilleraient avec plaisir ce genre de collaboration.

Mais vous exigez la création d'emplois. Nous appliquons déjà de façon très efficace le programme de formation et de partage du travail. Avant de lancer notre programme de création d'emplois, nous voulons nous préparer comme il le faut, étant donné l'envergure du programme et toutes les précautions qu'il faut prendre afin de créer un programme vraiment efficace.

Le conseil consultatif sera présidé par M. Isidore Pollack, homme d'affaires distingué de la province de Québec, et déjà connu dans le monde des affaires. Au cours des réunions qui ont eu lieu avant sa nomination, il nous a parlé des politiques dynamiques qu'il comptait mettre en vigueur. Mais M. Pollack voulait disposer du temps nécessaire afin d'engager le personnel dont il avait besoin au lieu de créer un conseil consultatif juste pour se conformer à la loi. C'est pour cela que j'ai dit aux membres de ce comité que nous commencerons par un projet pilote. Un tel projet nous donnerait l'occasion de mettre à l'épreuve nos politiques.

[Text]

tion field, because there are areas where we think we can test out what we propose to do.

I am being admonished by the Chairman. I see there is another committee apparently meeting and we have agreed to hear questions from Mr. La Salle.

Le président: Très bien. Je vous remercie, monsieur le ministre; merci aux autres témoins qui l'accompagnent. Je remercie tous les membres du comité. Je tiens à dire à M. La Salle que son nom sera le premier sur la liste lors de la prochaine réunion du Comité qui aura lieu le mardi 16 mai, à 11 h 00, dans la même salle.

Mr. Epp: On a point of order. I am not trying to prolong this, Mr. Chairman, nor to muscle in on my colleague. I am just wondering if his name will be first when we are on the Manpower votes or on the Immigration. I believe on Tuesday we will be on Immigration votes and I take it it will be on Manpower rather than Immigration that he will be first.

The Chairman: For Manpower. It is not for Immigration.

A la prochaine réunion de mardi prochain nous étudierons les crédits sur l'Immigration. La réunion de mercredi a été confirmée avec M. Munro, ministre du Travail. Entre-temps, nous tiendrons une réunion du Comité directeur pour établir l'emploi du temps futur, afin d'étudier les autres crédits et déterminer les dates de retour devant nous du ministre de l'Emploi et de l'Immigration, ou celui du Travail. Mardi ou mercredi donc, je vous verrai les uns et les autres pour décider de la convocation du Comité directeur, afin d'établir notre programme pour la fin du mois.

• 1110

La séance est levée.

[Translation]

Mais le président me dit qu'un autre comité se réunit ici à 11 h 00, et M. LaSalle voudrait poser quelques questions.

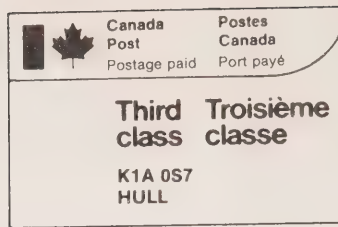
The Chairman: Thank you, Mr. Minister. I would also like to thank the other witnesses who appeared with you. Mr. La Salle's name will be at the top of the list at our next meeting, which will take place on Tuesday, May 16 at 11 o'clock in this same room.

M. Epp: J'invoque le Règlement. Je ne veux pas prolonger inutilement cette séance, mais je voudrais savoir si mon collègue aura l'occasion de poser ses questions au sujet de la Main-d'œuvre. Si je ne m'abuse, la séance de mardi sera consacrée au budget de l'Immigration.

Le président: Au sujet de la Main-d'œuvre et non de l'Immigration?

At Tuesday's meeting, we shall be studying the Immigration votes. Mr. Munro, Minister of Labour, has confirmed that he will be with us on Wednesday. In the meantime, there will be a meeting of the steering committee in order to decide when we will be studying the other votes and when the Minister of Manpower and Immigration will be appearing before us again. I will see the members of the steering committee next Tuesday or Wednesday so that we can decide upon our timetable for the month.

The meeting is adjourned.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Printing and Publishing,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie et Édition,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the Department of Employment and Immigration:

Mr. M. Lafontaine, Associate Deputy Minister;
Mr. D. R. Campbell, Executive Director, Labour Market Policy;
Mr. L. St-Laurent, Executive Director, Benefit Programs;
Mr. G. Botham, Director General, Employment Training.

Du département de la Main-d'œuvre et de l'Immigration:

M. M. Lafontaine, sous-ministre associé;
M. D. R. Campbell, directeur exécutif, politique du marché du travail;
M. L. St-Laurent, directeur exécutif, programmes des prestations;
M. G. Botham, directeur général, formation d'emploi.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 15

Tuesday, May 16, 1978

Chairman: Mr. Raynald Guay

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 15

Le mardi 16 mai 1978

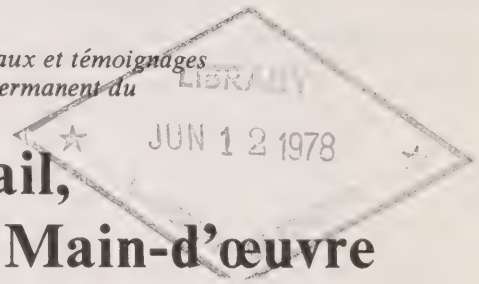
Président: M. Raynald Guay

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration



RESPECTING:

Main Estimates 1978-79: Votes 20 and 30 relating
to IMMIGRATION

CONCERNANT:

Budget principal 1978-1979: Crédits 20 et 30
ayant trait à l'IMMIGRATION

APPEARING:

The Honourable Bud Cullen,
Minister of Employment and
Immigration

COMPARAÎT:

L'honorable Bud Cullen,
Ministre de l'Emploi et de
l'Immigration

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the
Thirtieth Parliament, 1977-78

Troisième session de la
trentième législature, 1977-1978

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Raynald Guay

Vice-Chairman: Mrs. Ursula Appolloni

Messrs.

Brewin	Epp
Caccia	Fraser
Dionne (<i>Kamouraska</i>)	Halliday
Duclos	La Salle
Dupont	MacDonald (<i>Egmont</i>)

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Raynald Guay

Vice-président: M^{me} Ursula Appolloni

Messieurs

McGrath	Ritchie
McRae	Rompkey
Olivier	Stollery
Portelance	Yanakis—(20)

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4)(b)

On Monday, May 15, 1978:

Mr. Brewin replaced Mr. Rodriguez;
Mr. Portelance replaced Mr. Gauthier (*Ottawa-Vanier*);
Mr. Halliday replaced Mr. La Salle;
Mr. MacDonald (*Egmont*) replaced Mr. Darling.

On Tuesday, May 16, 1978:

Mr. La Salle replaced Mr. Scott.

Conformément à l'article 65(4)*b* du Règlement

Le lundi 15 mai 1978:

M. Brewin remplace M. Rodriguez;
M. Portelance remplace M. Gauthier (*Ottawa-Vanier*);
M. Halliday remplace M. La Salle;
M. MacDonald (*Egmont*) remplace M. Darling.

Le mardi 16 mai 1978:

M. La Salle remplace M. Scott.

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MAY 16, 1978
(19)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 11:09 o'clock a.m., the Chairman, Mr. Guay (*Lévis*), presiding.

Members of the Committee present: Mrs. Appolloni, Messrs. Brewin, Caccia, Duclos, Epp, Guay (*Lévis*), Halliday, La Salle, McRae, Portelance.

Appearing: The Honourable Bud Cullen, Minister of Employment and Immigration.

Witnesses: From the Department of Employment and Immigration: Mr. M. Lafontaine, Associate Deputy Minister; Mr. R. Tait, Executive Director, Immigration and Demographic Policy.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Wednesday, March 1, 1978, relating to the Main Estimates for the fiscal year ending March 31st, 1979. (*See Minutes of Proceedings, Thursday, May 11, 1978, Issue No. 14*).

The Committee proceeded to consider Votes 20 and 30 relating to IMMIGRATION.

The Minister made a statement and with the witnesses answered questions.

At 12:40 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 16 MAI 1978
(19)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 11 h 09 sous la présidence de M. Guay (*Lévis*) (président).

Membres du Comité présents: M^{me} Appolloni, MM. Brewin, Caccia, Duclos, Epp, Guay (*Lévis*), Halliday, La Salle, McRae et Portelance.

Comparaît: L'honorable Bud Cullen, ministre de l'Emploi et de l'Immigration.

Témoins: Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration: M. M. Lafontaine, sous-ministre associé; M. R. Tait, directeur exécutif, Politique de l'immigration et de la démographie.

Le Comité poursuit l'étude de son ordre de renvoi du mercredi 1^{er} mars 1978 portant sur le Budget principal pour l'année financière se terminant le 31 mars 1979. (*Voir procès-verbal du jeudi 11 mai 1978, fascicule n° 14*).

Le Comité entreprend l'étude des crédits 20 et 30 ayant trait à l'IMMIGRATION.

Le ministre fait une déclaration puis, avec les témoins, répond aux questions.

A 12 h 40, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 16 mai 1978

• 1112

[Text]

Le président: A l'ordre. Messieurs, nous continuons aujourd'hui l'étude du budget principal 1978-1979 ayant trait à l'immigration. Je mets en délibération, avec votre accord, les crédits 20 et 30, pour lesquels nous ne procéderons qu'à un seul vote.

EMPLOI ET IMMIGRATION

B—Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada—Programme d'immigration. Budgétaire

Crédit 20—Immigration—Dépenses du programme et contributions—\$66,381,000

C—Commission d'appel de l'immigration Budgétaire

Crédit 30—Commission d'appel de l'immigration—Dépenses du programme—\$2,157,000

Et tout de suite, si le Comité y consent, je demanderais au ministre de faire sa déclaration d'ouverture. Monsieur le ministre.

L'hon. Bud Cullen (ministre de l'Emploi et de l'Immigration): Monsieur le président, ce sont les crédits 20 et 30, je pense...

Le président: Vingt et trente... C'est cela.

Mr. Cullen: Mr. Chairman, I do not need to remind members of this Committee that this fiscal year is of utmost significance for the immigration program. This Committee played a major part in framing the new act that came into effect on April 10. I am sure that you share my pride in the quality of this legislation. More than most, you appreciate the significance of the changes the immigration program has undergone as a result of its provisions.

The careful and extensive preparation necessary before implementing this act has been a major undertaking in itself. All our immigration officers in Canada and abroad have participated in a thorough training program. The staff is now thoroughly versed in the provisions of the act and have been fully exposed to its philosophy and intent. Clear guidelines have been provided to the field and I intend our operating manuals to be modern, current and largely open to the public. A program has been developed to inform interested individuals, specific groups and Canadians generally about the aims and provisions of the new legislation.

Although undoubtedly there will be some teething problems as we put into effect such a far-reaching overhaul of our immigration procedures, I am confident that the beneficial results of the new legislation will soon be apparent and that the commission is in a position to implement Parliament's will as expressed through the new legislation it has given us.

There are several points I would like to touch on as we head into this period.

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Tuesday, May 16, 1978

[Translation]

The Chairman: Order, please. Today we shall continue our study of the 1978-79 Main Estimates under Immigration. With the agreement of the Committee, we shall proceed to study Votes 20 and 30, both of which will be voted on at the same time.

EMPLOYMENT AND IMMIGRATION

B—Canada Employment and Immigration Commission—Immigration Program Budgetary

Vote 20—Immigration—Program Expenditures and Contributions—\$66,381,000

C—Immigration Appeal Board Budgetary

Vote 30—Immigration Appeal Board—Program Expenditures—\$2,157,000

With the permission of the Committee, I shall ask the Minister to make his opening remarks. Mr. Minister, you have the floor.

The Honourable Bud Cullen (Minister of Employment and Immigration): Mr. Chairman, I believe we are to study Votes 20 and 30 today...

The Chairman: That is correct.

M. Cullen: Je n'ai pas besoin de rappeler aux membres du Comité que la présente année financière est de la plus haute importance pour le Programme d'immigration. Vous avez joué un rôle de premier plan dans la confection de la nouvelle loi en vigueur depuis le 10 avril 1978. Vous et moi pouvons nous enorgueillir à bon droit de l'excellence de cette mesure. Ce qui compte avant tout, c'est que vous soyez en mesure de saisir l'importance des transformations qu'a subi le Programme d'immigration en raison de cette loi.

La préparation minutieuse et exhaustive nécessaire à la mise en œuvre de la loi a été en elle-même une entreprise d'envergure! Tous les agents d'immigration au Canada et à l'étranger ont participé à un programme de formation approfondi. Ainsi, le personnel est maintenant rompu aux subtilités de la Loi, à son esprit et aux principes dont elle s'inspire. Des directives précises ont été données aux bureaux locaux, et je compte faire en sorte que les guides opérationnels traduisent la réalité de l'heure, soient à jour et largement accessibles au public. Une campagne de publicité spéciale sur les objectifs et les dispositions de la nouvelle législation s'adresse aux particuliers intéressés, à des groupes précis et à l'ensemble des Canadiens.

Une refonte aussi complète de nos formalités en matière d'immigration se heurtera sans aucun doute à quelques difficultés de parcours, mais je suis convaincu que la nouvelle loi portera bientôt fruit et que la Commission sera en mesure de réaliser la volonté du Parlement telle qu'il l'a exprimée dans la législation qu'il a adoptée.

Au moment de nous engager dans cette nouvelle voie, il conviendrait que je vous entretienne de plusieurs points.

[Texte]

Federal-provincial consultation. One of the act's features is the specific role accorded to the provinces in influencing and participating in the program. I think this will prove among the most important of the changes ushered in by the legislation. Since the act received royal assent on August 5, 1977, we have systematically been discussing its new elements and provisions with all the provinces. These discussions have introduced a greater understanding of immigration policy by all and in the signing of agreements with the provinces of Quebec, Nova Scotia and Saskatchewan. We are now, I believe, in a process of having about three more sign.

Levels of immigration. As might be expected in a period of economic restraint, the volume of immigration has been declining. The total number of immigrants landed in 1977 was nearly 115,000, 23 per cent fewer than the almost 150,000 landings in 1976. This shows that the selection regulations are continuing to relate immigration closely to employment conditions.

The decrease in landings was most pronounced in the independent class: from 49,000 in 1976 to 34,000 in 1977. There was a smaller decrease in the number of sponsored persons landed: from almost 62,000 in 1976 to just over 52,000 in 1977. However, the proportion of sponsored immigrants to the total immigrants landed was greater in 1977 than in 1976. There were some 28,700 nominated immigrants landed in 1977 compared with just over 38,500 in 1976.

• 1115

I am now required, as you know, to report to Parliament on November 1, 1978 on the level of immigration for 1979 and beyond. The current decline in immigration should not necessarily be taken as an indication of trends over the medium term future. The level for the coming period will be set only after a target and a time frame have been determined through consultation with the provinces.

About the refugee program, I would like to stress that even though the total intake of newcomers has diminished, our traditional commitment to refugees and displaced persons remains intact. I have recently written to the provincial ministers responsible for immigration to this effect.

In the coming year, we expect we will continue to play a significant role in the resettlement of Latin American refugees, particularly those in Chile and Argentina, as well as in the resettlement of small boat escapees from Viet Nam. Concurrently we will be accepting refugees from our ongoing program which operates continuously around the world. In the event that new refugee situations arise, we must be prepared to evaluate any appeals for assistance from the United Nations High Commission for Refugees and to take appropriate action. Certainly the provinces will be consulted should there be any likelihood of a significant number of refugees being admitted to Canada.

The act recognizes convention refugees as a distinct admissible class, and allows for the designation of other special classes whose admission would be in accordance with Canada's traditional concern for the displaced and persecuted.

[Traduction]

Consultations fédérales-provinciales. La Loi se distingue par le rôle particulier qu'elle confère aux provinces qui seront appelées à participer au Programme et à l'orienter. Il s'agit là, sans conteste, de l'innovation la plus marquée. Depuis que la Loi a reçu la sanction royale le 5 août 1977, nous en avons systématiquement étudié les nouveaux éléments et les nouvelles dispositions avec toutes les provinces. Ces consultations ont favorisé une meilleure compréhension de la politique d'immigration ainsi que la signature d'ententes avec le Québec, la Nouvelle-Écosse et la Saskatchewan. Trois autres provinces sont également sur le point de signer des ententes.

Niveaux d'immigration. Comme il fallait s'y attendre, le ralentissement économique a freiné le mouvement d'immigration. En 1977, près de 115,000 immigrants ont obtenu le droit d'établissement, contre près de 150,000 en 1976, ce qui représente une baisse de 23 p. 100. Ainsi, les répercussions des nouveaux critères de sélection, qui visent à relier plus étroitement le mouvement d'immigration à la situation du marché du travail, continuent de se faire sentir.

Le fléchissement précité vise surtout les immigrants indépendants dont le nombre est passé de 49,000 en 1976 à moins de 34,000 en 1977. Quand aux personnes parrainées, leur nombre est passé de presque 62,000 en 1976 à à peine plus de 52,000 en 1977. Toutefois, la proportion des personnes parrainées par rapport à l'ensemble des immigrants ayant obtenu le droit d'établissement a été plus élevée en 1977 qu'en 1976. Quelque 28,700 immigrants désignés ont obtenu le droit d'établissement en 1977, contre à peine plus de 38,500 en 1976.

Comme vous le savez, je suis maintenant tenu de présenter au Parlement, le 1^{er} novembre 1978, un rapport sur le niveau d'immigration pour l'année 1979 et les années subséquentes. Le fléchissement actuel du mouvement d'immigration n'est pas nécessairement le précurseur d'une tendance à moyen terme. En effet, le niveau d'immigration et la période visée ne seront établis qu'après consultation avec les provinces.

Pour ce qui est du programme en faveur des réfugiés, j'aimerais souligner que, même si le nombre total de nouveaux arrivants a diminué, nos engagements traditionnels envers les réfugiés et les personnes déplacées restent les mêmes. À ce propos, j'ai récemment écrit aux ministres provinciaux chargés de l'immigration.

Pendant l'année en cours, nous prévoyons continuer de jouer un rôle important dans le rétablissement des réfugiés venus de l'Amérique latine, surtout ceux du Chili et de l'Argentine, de même que du rétablissement de ceux qui ont fui le Viet-nam dans des petites embarcations. Parallèlement, nous accueillerons des réfugiés en vertu de notre programme permanent, en œuvre aux quatre coins du monde. Pour faire face à tout mouvement de réfugiés éventuel, nous devons être prêts à évaluer toute demande de secours présentée par le haut-commissariat des Nations-Unies pour les réfugiés et à prendre les mesures voulues. Il va de soi que les provinces seront consultées si le Canada est appelé à accueillir un nombre important de réfugiés.

La Loi fait rentrer les réfugiés au sens de la Convention dans une catégorie distincte de personnes admissibles et prévoit la désignation d'autres catégories spéciales de personnes dont l'admission traduit bien la sollicitude dont a toujours fait

[Text]

The procedures by which the claims are to be assessed are outlined in the act, and in order that they be assessed consistently, a Refugee Status Advisory Committee has been created. In addition to government experts who made up the previous informal committee, I have appointed an equal number of members from outside the government. This ensures that the advice I receive on such claims reflects both official expertise and informed public opinion. I would also like to point out that the Refugee Committee continues to benefit from the participation of the representative in Canada of the United Nations High Commission for Refugees, who assist in the committee's deliberations as adviser and observer.

The act also provides that claimants to refugee status within Canada benefit from due process of law in the determination of their claims. Only for the most serious reasons of criminality or security would Canada oblige persons claiming refugee status to return unwilling to countries when they had a well founded fear of persecution if they did.

I am pleased that the introduction of the new refugee sponsorship system allows legally incorporated organizations, as well as groups of five or more adults, to act as sponsors for refugees provided they have the skills and material resources required to assist these refugees in becoming established here. It is my hope that groups and organizations will use this new avenue and thereby enable Canada to absorb a broader spectrum of refugees and humanitarian cases than could otherwise be the case.

Concerning enforcement and control, a highlight of the coming year will be the 1978 Commonwealth Games in Edmonton. The experience gained during the 1976 Olympics has served us well in making necessary preparations to ensure that those persons who see such events as an international forum for the expression by violent means of their political objectives, are prevented from entering Canada. Parliament has already made a substantial contribution to the security of the forthcoming games by incorporating some minimum provisions of the Immigration Security Act in the Immigration Act (1976). I hope that in the year ahead we can reinforce the efforts of our officers through a modernization of information support systems to our ports of entry which will assist in the rapid identification of inadmissible persons.

In the past year, we have also increased the use of visas to facilitate the entry of persons who are clearly not bona fide tourists.

What we are in effect saying here is that where there is some doubt about an individual being a bona fide tourist, we have provisions in place now with the visas and we will hopefully head off some of the problems we had in the past.

Visa holders travel with the assurance that they meet basic requirements for admission to Canada. A visa holder is also

[Translation]

preuve le Canada envers les personnes déplacées et persécutées.

La Loi prévoit les règles qui doivent présider à l'étude des revendications du statut de réfugié. Un Comité consultatif du statut de réfugié a été créé pour assurer l'application uniforme de ces règles. Outre les spécialistes gouvernementaux dont se composait le comité officieux précédent, j'ai nommé un nombre égal de personnes de l'extérieur. Je peux ainsi m'assurer que les conseils que je reçois à l'égard de ces revendications s'inspirent à la fois de l'expérience des fonctionnaires et de l'opinion publique avérée. Je voudrais également souligner que le Comité des réfugiés continue de pouvoir compter sur la participation du délégué au Canada du Haut-commissariat des Nations-Unies pour les réfugiés qui participe aux travaux du Comité à titre de conseiller et d'observateur.

La Loi prévoit également que les personnes qui revendiquent au Canada le statut de réfugié, puissent recourir aux voies de droit régulières. Le Canada n'obligera les personnes qui revendiquent le statut de réfugiés à retourner que pour des raisons très graves concernant les activités criminelles ou la sécurité.

Je me réjouis que l'adoption de la nouvelle formule de parrainage des réfugiés permette aux organisations constituées en corporation et aux groupes de cinq adultes ou plus d'agir à titre de répondants pour les réfugiés, pourvu qu'ils aient les compétences et les ressources matérielles nécessaires pour les aider à s'établir au Canada. J'espère bien que les groupes et les organisations recourront à cette nouvelle formule, ce qui permettra au Canada d'accueillir un plus grand nombre de réfugiés et de personnes admises pour des raisons d'ordre humanitaire.

En ce qui concerne l'exécution de la Loi et le contrôle, nous estimons que les Jeux du Commonwealth à Edmonton constituent un événement marquant de 1978. Forts de l'expérience acquise à l'occasion des Jeux Olympiques de 1976, nous pourrions prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que les personnes, pour qui ce genre d'événements constitue l'occasion rêvée de faire connaître, par la violence, leurs objectifs politiques, se heurtent à une porte close. Le Parlement a déjà pris des mesures importantes au sujet de la sécurité à l'occasion de ces Jeux, en incorporant certaines dispositions de la Loi concernant la sécurité à l'immigration dans la Loi sur l'immigration de 1976. J'espère qu'au cours de l'année qui vient, nous pourrions étayer les efforts de nos agents d'immigration en modernisant les systèmes de données utilisés aux points d'entrée pour identifier rapidement les personnes non admissibles.

Au cours de la dernière année, nous avons employé davantage la formule des visas pour faciliter l'entrée des visiteurs venus de certains pays et contrôler celle des personnes qui ne sont manifestement pas des touristes de bonne foi.

En fait, nous voulons dire qu'au cas où nous douterions de la bonne foi d'un touriste, les dispositions que nous avons prises maintenant quant aux visas nous permettraient de palier certains des problèmes que nous avons connu par le passé.

Les titulaires de visa sont ainsi assurés qu'ils répondent aux exigences fondamentales liées à l'admission au Canada. Le

[Texte]

entitled to appeal to the Immigration Appeal Board if an immigration officer's decision to refuse entry results in a removal order. This very seldom happens, however, since visa holders are considered to have been prescreened and are therefore given a more cursory examination at our ports of entry than their visa-exempt counterparts.

• 1120

Last year we extended our visa requirements for visitors to include the citizens of Columbia, Nigeria and Pakistan. Although it is still too early to make a definite statement about the effect of the visa requirements, preliminary results appear encouraging. Further extensions to our current visitor visa requirements are under consideration as a means of accommodating potential visitors to the country. The issuance of a visa provides greater assurance of admission and there is likely to be less expense and less inconvenience for the individual who might be denied admission later on.

Despite current economic conditions we expect interest in migration to Canada to remain high. A lower projected intake of immigrants will increase the pressure from persons who feel that they have little chance of qualifying for permanent admission to seek illegal means of entering Canada. The entry measures introduced under the new legislation are important in permitting us to respond adequately to this continuing challenge.

Adjudication of inquiries under the act. An important innovation in the Immigration Act is the process for holding inquiries. They are now presided over by impartial officials known as adjudicators. Unlike the former special inquiry officers who were part of our regional enforcement operations, adjudicators belong to a separate adjudication branch which is entirely independent of regional live authority in the enforcement field.

The adjudicator weighs the evidence presented by a representative of the commission and by the person concerned or his counsel. The adjudicator then decides on the person's right to come into or remain in Canada in accordance with the law. There are 67 adjudicators with offices across Canada. They have been rigorously selected and carefully trained for their important and specialized function.

Settlement and community relations. Members of the Committee will recognize that the selection of immigrants overseas and their formal landing in Canada are only the first steps in a process which eventually leads to adaptation to Canadian society and to Canadian citizenship. Of course, once the immigrant has arrived in Canada, this process is shared by the entire community, by all levels of government, by churches, educational institutions, employers and voluntary agencies. Because they all benefit from the skills and cultural and social attributes immigrants bring with them, all have the

[Traduction]

titulaire d'un visa a également le droit d'interjeter appel devant la Commission d'appel de l'immigration, si la décision d'un agent d'immigration de lui refuser l'autorisation de séjour donne lieu à une ordonnance de renvoi. Le cas se présente très rarement toutefois, puisque les titulaires de visa sont censés avoir fait l'objet d'un examen préliminaire et sont par conséquent examinés plus rapidement aux points d'entrée que ceux qui sont dispensés du visa.

L'an dernier, nous avons fait en sorte que les exigences relatives aux visas de visiteurs s'appliquent également aux citoyens de la Colombie, du Nigéria et du Pakistan. Il est trop tôt pour évaluer de façon définitive l'incidence de ces exigences, mais les premiers résultats semblent encourageants. Nous étudions actuellement la possibilité d'étendre à d'autres pays l'application de ces exigences afin d'accroître le nombre potentiel de visiteurs au pays. La délivrance de ces visas procure une plus grande assurance d'admission au pays, et il en résulte moins de frais et d'inconvénients pour l'individu en question s'il se voit par la suite refuser l'admission au pays.

Malgré la conjoncture économique actuelle, nous prévoyons que l'intérêt marqué à l'égard de la migration au Canada se maintiendra. Si le nombre prévu d'immigrants était peu élevé, les personnes qui croient n'avoir que peu de chances de réussir les conditions voulues pour être admises en permanence au Canada chercheraient davantage à recourir à des moyens illicites pour entrer dans notre pays. La nouvelle législation comporte des dispositions relatives à l'autorisation de séjour, qui nous permettent de parer à cette éventualité.

Pour ce qui est de l'arbitrage des enquêtes aux termes de la Loi, le processus d'enquête refondu constitue une innovation importante de la nouvelle Loi sur l'immigration. En effet, des fonctionnaires objectifs appelés « arbitres » président maintenant les enquêtes. Contrairement aux anciens enquêteurs spéciaux dont les fonctions s'inscrivaient dans le cadre des opérations régionales en matière d'exécution de la Loi, les arbitres relèvent d'une direction générale de l'arbitrage distincte, tout à fait indépendante des cadres hiérarchiques régionaux dans le domaine de l'exécution de la Loi.

L'arbitre évalue la preuve produite par le représentant de la Commission et la personne concernée ou son conseil, puis se prononce sur le droit qu'a la personne d'entrer au Canada ou d'y demeurer conformément à la Loi. Il existe 67 arbitres dans les bureaux répartis dans tout le Canada. Ils ont été rigoureusement choisis et soigneusement formés pour l'exercice de leurs importantes fonctions spécialisées.

Établissement et rapports avec la collectivité. Les membres du Comité se rendront compte que la sélection des immigrants à l'étranger et l'octroi du droit d'établissement au Canada ne constituent que les premières phases d'un processus qui ouvre la voie à l'adaptation à la société canadienne et à l'obtention de la citoyenneté canadienne. Bien entendu, toute la collectivité, tous les paliers de gouvernement, les Églises, les établissements d'enseignement, les employeurs et les organismes bénévoles participent à ce processus une fois que les immigrants sont arrivés au Canada. Comme nous profitons tous des compéten-

[Text]

responsibility of seeing that those skills and attributes are developed for the maximum benefit of Canadian society.

The commission provides the same services to immigrants as it does to other residents—job counselling and placement and skill training to mention a few. But in addition it offers special services. It can arrange for language training where the lack of knowledge of one of our languages is a barrier to a job, and it can provide emergency financial assistance. It also provides adaptation services through the funding of voluntary agencies. Last year, we funded over 80 such agencies providing settlement services from St. John's to Victoria.

As you know, we share with the Department of Secretary of State and the provinces the responsibility for helping immigrants adapt to life in Canada. With the help of our network of local offices throughout the country, I propose to increase the initiative of the Canada Employment and Immigration Commission in fostering positive community attitudes towards newcomers, and in deepening the understanding of Canada's immigration policy and program.

To summarize, from an expenditure point of view, Mr. Chairman, we are seeking for the immigration program a total of \$72.6 million for 1978-79 compared with \$66.9 million in 1977-78.

The major elements of these proposed expenditures are as follows: \$20.3 million for conducting operations at home and abroad relevant to the processing of applications for entry into Canada on either a permanent or a temporary basis, including the processing of refugee claims, and foreign student and temporary worker authorizations; \$35.3 million for the application of the provisions of the Immigration Act and regulations relating to examination, apprehension, detention, the holding of inquiries, and the adjudication of cases, as well as the processing of immigration appeals, and arranging the departure of those denied entry or required to leave Canada; \$4.6 million for settlement activities, which includes \$1.8 million for direct settlement assistance to immigrants and \$1.7 million for contributions to service agencies; \$6.2 million for the administration and management of the immigration program; \$6.2 million for contributions to employee benefit plans.

• 1125

Thank you, Mr. Chairman.

Le président: Merci, monsieur le ministre.

Monsieur Epp.

Mr. Epp: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to thank the Minister for his statement. I think at the outset it should be said that we of the Official Opposition are pleased that the new Immigration Act has been proclaimed, that the transition is taking place as smoothly as it

[Translation]

ces ainsi que de l'apport culturel et social des immigrants, il nous incombe de faire en sorte que ces compétences et cet apport soient pour le plus grand avantage de la société canadienne.

La Commission offre aux immigrants les mêmes services qu'aux résidents, savoir, entre autres, le counselling en matière d'emploi, le placement et la formation professionnelle. Mais elle leur offre encore d'autres services spéciaux. Ainsi, les immigrants peuvent suivre des cours de langue, s'ils en ont besoin pour obtenir un emploi. Ils peuvent aussi recevoir une aide financière d'urgence. La Commission offre également des services d'adaptation, grâce au financement des organismes bénévoles. L'année dernière, nous avons versé des subventions à plus de 80 organismes de ce genre offrant des services d'établissement d'un océan à l'autre.

Comme vous le savez, nous partageons avec le Secrétariat d'État et les provinces la responsabilité d'aider les immigrants à s'adapter à la vie au Canada. Grâce à notre réseau de bureaux locaux, je compte faire en sorte que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada s'efforce encore plus de susciter une attitude positive chez les membres de la collectivité à l'égard des nouveaux arrivants et à faire mieux saisir la politique et les programmes du Canada en matière d'immigration.

En résumé, M. le président, du point de vue financier, nous sollicitons pour le Programme d'immigration, un budget global de 72.6 millions de dollars pour 1978-1979, budget qui s'établissait à 66.9 millions de dollars en 1977-1978.

Les crédits sollicités seraient consacrés aux principaux éléments suivants: 20.3 millions de dollars pour les activités au Canada et à l'étranger ayant trait à l'étude des demandes d'autorisation de séjour au Canada et de droit d'établissement, des revendications du statut de réfugiés ainsi que des demandes de permis de travail et de permis de séjour pour étudiants; 35.3 millions de dollars pour l'application des dispositions de la Loi et des Règlements sur l'immigration ayant trait à l'examen, à l'arrestation, à la détention, à la tenue d'enquêtes, et à l'arbitrage, de même qu'à l'étude des appels en fait d'immigration et aux dispositions concernant le départ des personnes à qui l'autorisation de séjour a été refusée ou qui ont été priées de quitter le Canada; 4.6 millions de dollars pour les activités liées à l'établissement, dont 1.8 million de dollars sera affecté à l'aide directe à l'établissement des immigrants et 1.7 million de dollars aux subventions versées aux organismes bénévoles; 6.2 millions de dollars pour l'exécution et la gestion du Programme d'immigration; 6.2 millions de dollars pour les cotisations aux régimes d'avantages sociaux des employés.

Merci, monsieur le président.

The Chairman: Thank you, Mr. Minister.

Mr. Epp.

M. Epp: Merci, monsieur le président.

J'aimerais remercier le ministre de sa déclaration. Je pense devoir dire dès l'abord que nous, de l'opposition officielle, nous estimons heureux de la proclamation de la nouvelle Loi sur l'immigration et du fait que la transition s'effectue sans heurt.

[Texte]

is, and I think our experience and our ferreting out of various aspects would bear that out, Mr. Chairman. I think it points out once again that we have immigration officers, both in Canada and abroad, who are highly committed people, and it has been my concern, Mr. Chairman, as immigration critic, that the work of our immigration officers should be facilitated to as great a degree as possible. This does not mean we do not have questions in certain areas, and I will be concentrating on those as much as time affords, Mr. Chairman.

One area where we have had a concern, of course, has been the regulations. I have asked a number of times in the House for a copy of final regulations as they were proclaimed when the act came into effect on April 10. Especially was I hoping, Mr. Chairman, that we would have had an opportunity to discuss those regulations in Committee before the act came into effect. I think those of us who have worked on the Committee for some period of time recognize that the regulations are possibly even more important, as far as the day-to-day activities of the department, than the act itself because it is so highly regulatory. The act, of course, spells out objectives and takes a more general view in many areas than do the regulations, which really spell out the objectives in actual, everyday working form.

I wonder, Mr. Chairman, just as a starter, whether we will be getting a copy of the regulations. I recognize that members who have sat on this Committee for some period of time received an outline of the regulations. I think we are well familiar with the projections, but I wonder whether a copy of the regulations will be made available to the Committee.

Mr. Cullen: Mr. Epp, yes. As you know, when we were discussing the bill we did provide an outline, which went to the nub of what the regulations would be. We tried to give as much information as was possible, down to the point system and everything else, so that it could be discussed at that time and so that representations could be made. I followed that up eventually with a letter, I think, to all members of the Committee, but certainly we will make copies of the regulations available, probably by tabling them with the Committee clerk.

Mr. Epp: Just to pin that down, Mr. Chairman, approximately when could that be done?

The Chairman: Today.

Mr. Epp: Today? Will you be in a position to table them today after the Committee hearing?

Mr. Cullen: Oui.

Mr. Epp: Thank you.

Mr. Cullen: I have to throw a little bilingualism in there.

Mr. Epp: Merci.

I would like, first of all, Mr. Chairman, to get into the question of immigrant flow. As we know, November 1 we will receive a statement from the Minister, and I imagine it will still be this Minister, ...

[Traduction]

Je pense que notre expérience et notre manière de sonder divers aspects de la chose prouve ce que je dis, monsieur le président. Cela montre encore une fois que nous avons, tant au Canada qu'à l'étranger, des agents d'immigration très consciencieux. En ma qualité de porte-parole de mon parti quant à l'immigration, monsieur le président, je tiens bien sûr à ce que le travail de nos agents de l'immigration soit facilité dans toute la mesure du possible. Cela ne signifie pas que nous n'avons pas de questions à poser au sujet de certains aspects, et j'y passe donc tout de suite alors que j'en ai le temps, monsieur le président.

Bien sûr, un des aspects qui nous préoccupe, est celui du règlement. J'ai demandé un bon nombre de fois, à la Chambre, un exemplaire du règlement final proclamé lorsque la Loi est entrée en vigueur le 10 avril. J'espérais surtout, monsieur le président, que nous aurions l'occasion de discuter de ce règlement au sein du comité, avant l'entrée en vigueur de la Loi. Ceux d'entre nous qui ont participé aux travaux du comité depuis un certain temps savent que le règlement est peut-être plus important que la loi elle-même en ce qui concerne les activités quotidiennes du ministère, puisque c'est de lui que dépend l'application de la loi proprement dite. La loi énonce certains objectifs et traite en général de bien des questions, mais c'est en réalité, le règlement qui formule les objectifs à observer sur le terrain.

Monsieur le président, je me demande d'abord si nous obtiendrons un exemplaire du règlement. Je sais que les députés qui sont membres de ce Comité depuis un certain temps ont reçu un sommaire du règlement. Je crois que nous connaissons bien les projections, mais je me demande si l'on pourrait mettre à la disposition des membres du Comité un exemplaire du règlement.

M. Cullen: Oui, monsieur Epp. Vous le savez, alors que nous discutons au sujet du bill, nous vous avons fourni un aperçu des aspects essentiels du règlement. Nous avons tâché de vous fournir autant de renseignements que possible, en allant jusqu'au système des points et à tout le reste, afin de pouvoir en discuter et de permettre que des instances soient présentées. J'ai fait suivre ce document d'une lettre adressée à tous les membres du Comité, mais nous mettrons certainement des exemplaires du règlement à votre disposition, et ce probablement en les déposant auprès du greffier du Comité.

M. Epp: Une précision, monsieur le président. Quand cela pourrait-il être fait, à peu près?

Le président: Aujourd'hui.

M. Epp: Aujourd'hui? Pourriez-vous déposer ce document aujourd'hui, après la réunion du Comité?

M. Cullen: Merci.

M. Epp: Merci.

M. Cullen: Il faut bien que j'émaille ces délibérations d'un peu de bilinguisme.

M. Epp: Merci.

J'aimerais premièrement, monsieur le président, aborder la question du flux d'immigration. Nous savons donc que nous recevrons le premier novembre, une déclaration du ministre, et je suppose que ce sera encore ce ministre-ci ...

[Text]

Mr. Cullen: *Merci.*

Mr. Epp: ... on the annual levels. I have been concerned for some time, Mr. Minister, with the question of the dispersement of that flow. All of us accept, for example, the concept of sponsorship and the reunification of close family members, but in looking at the figures, Mr. Chairman—and this has been going on for some time—as the total global flow in the last numbers of years has dropped, the independent group, in my mind, has suffered disproportionately, if I am projecting myself clearly. I think all of us recognize, especially in view of immigration's now being tied so closely to manpower needs, to the labour market, that in the independent class, which also includes a large number of people with entrepreneurial skills, the flow decreases. I am not talking about 1984 and the new labour market problems and projections that we will have at that time; I am talking about the next five years. What are we going to put into place for the independent immigrant who comes with entrepreneurial skills and is possibly more willing to go into regions where there are small immigrant flows? For example, because of the sponsorship the nominated of course, goes to the areas of larger immigration flow, and that is understandable. What are we going to put into place to protect that independent class so that we get a satisfactory number in that group?

• 1130

Mr. Cullen: Mr. Epp, the statistics I read today are an indication that in fact the independent group has fallen off. These were the concerns that I expressed when we were going through the act; when we were talking about whether we should in fact reintroduce the nominated category.

Mr. Epp: Right.

Mr. Cullen: We feel we should give very heavy emphasis in Canada to the reunification of families. I was persuaded by arguments from members of this Committee that we should in fact continue the nominated category, notwithstanding the fact that it might have the impact that you are talking about on the independent category. Secondly, of course those in the nominated category are in the same position; if they do not get any validated job offer they do not in fact come into the country, so to that extent we have a handle on it, if you will. I think it is something we are going to have to look at very carefully with the provinces. The framework for the consultation process of course, is now being established by the various provinces to determine what flow we should be looking at. You are talking not only in numbers but also direction.

Mr. Epp: Precisely.

Mr. Cullen: Because that is a concern. Given the fact that four of the major cities in the country really absorb the vast majority of the immigrants, it is a concern. Particularly, as a result of this bill we have indicated the responsibilities and the participation of the provinces. I do not think we should from "on high" or acting as a unitary state come out with a figure. I

[Translation]

M. Cullen: *Merci.*

M. Epp: ... au sujet des niveaux annuels. Monsieur le ministre, je me préoccupe, depuis un certain temps, de la ventilation de ce flux. Nous favorisons tous le concept du parrainage et de la réunification des familles, mais lorsque j'examine les chiffres, monsieur le président—et ce depuis un certain temps—je note qu'à mesure que le flux total des quelques dernières années a diminué, la catégorie des immigrants indépendants a été désavantagée de manière disproportionnée. Nous reconnaissons tous, en raison surtout des liens qui rattachent maintenant l'immigration aux besoins de main-d'œuvre et au marché du travail, que le pourcentage des immigrants indépendants diminue, alors que ce sont eux qui comprennent un grand nombre de personnes douées d'un certain esprit d'entreprise. Je ne parle pas de 1984, des nouveaux problèmes du marché du travail qui se poseront alors et des projections que nous calculerons à ce moment; je parle des cinq années à venir. Qu'allons-nous faire pour encourager la venue au Canada d'immigrants indépendants et entrepreneurs qui seraient peut-être plus disposés à s'installer dans les régions où les flux d'immigration sont relativement peu élevés. En effet, à cause du parrainage, par exemple, les personnes désignées s'installent dans les régions à forte proportion d'immigrants, chose compréhensible. Quelles mesures allons-nous prendre pour permettre d'accroître, de manière satisfaisante, le nombre d'immigrants indépendants?

M. Cullen: Monsieur Epp, les statistiques que je vous ai communiquées aujourd'hui indiquent que la proportion des immigrants indépendants a baissé. C'était là une préoccupation que j'ai exprimée alors que nous examinions la loi; nous nous demandions alors s'il ne fallait pas remettre en vigueur la catégorie des immigrants désignés.

M. Epp: En effet.

M. Cullen: Nous estimons devoir accorder une très grande importance, au Canada, à la réunion des familles. Les arguments présentés par certains membres du Comité m'ont convaincu de la nécessité du maintien de la catégorie des immigrants désignés, abstraction faite de l'effet éventuel dont vous parlez sur la catégorie des immigrants indépendants. En outre, bien sûr, les immigrants désignés sont dans la même situation; s'ils n'ont pas une offre d'emploi confirmée, on leur refuse l'entrée au Canada; donc, dans une certaine mesure, nous avons cet aspect bien en main. Je pense que c'est une chose que nous allons devoir examiner de très près avec les provinces. Nous sommes, bien sûr, en train d'élaborer le processus de consultation des diverses provinces afin d'établir le flux d'immigration à envisager. Il ne s'agit pas seulement du nombre d'immigrants, mais également de leur destination.

M. Epp: Précisément.

M. Cullen: En effet, cela pose des problèmes. Étant donné que quatre des grandes villes du Canada absorbent en réalité la grande majorité des immigrants, cela constitue une préoccupation. Cette loi, en particulier, nous a permis d'indiquer les responsabilités des provinces et d'établir leur mode de participation. Je ne pense pas que nous devrions arbitrairement fixer

[Texte]

think we will be making representations to the various provinces, particularly those who have a heavy immigrant flow, to determine what they feel they can absorb; what would be the impact, as we are hearing now from Alberta and from the Yukon, of in-migration for example, someone who settles in one part of the country, cannot get a job there and then ends up as a migrant as well as an immigrant. These are concerns that have already been expressed by the provinces and it is something we are going to have to look at very, very carefully.

Mr. Epp: This might be premature, but in your consultation with the provinces, as you try to establish an annual target, and I think we all recognize that will not be a precise science, but at least that we have something toward which we are working, is there a general consensus among the provinces that at the present time the flow is acceptable to them? Do they want to step it up? I there a feeling it should be cut back? What is the consensus at present coming forward from the provinces?

Mr. Cullen: It is probably a little premature. Before we began this process and before we tied the immigrant flow so carefully to employment, there was, of course, concern expressed by the four provinces in which these four cities are situated, that they were in effect getting too many people all at once and did not have the infrastructure in place to cope with it. But, as the numbers are now dropping as such, I think this will give them time to catch their breath and to do some planning. We can have some consultation to determine whether they are in a position to accept more people and to what extent they want to participate in refugee programs on a massive scale such as those from Vietnam and Chile I do not know. Have you conducted any, Richard? Do you want to comment on that?

Mr. R. Tait (Executive Director, Immigration and Demographic Policy, Immigration Program and Immigration Appeal Board): Mr. Chairman, I would just add to what the Minister has said, of course, that we are just entering the phase now of detailed consultations with the provinces. Possibly the Committee would be interested to see the document we have circulated to the provinces, which lays out the sort of things we are inviting the provinces to react to. The concern, I think, in many provinces, is very close to what Mr. Epp has expressed, that is to say, how, with a declining immigration movement made up largely of people who are coming in for family reasons, can they maximize the benefits which flow from the independent class? And it is true, of course, in the provincial reaction to proposals regarding designated occupations, their reaction to the use that can be made of the incentive which is in the point system, the five points plus and minus. It is to these types of proposals that we are looking to the provinces to express their views on how best to ensure that the immigration that they do get in a period of restrained movement is to their greatest advantage.

[Traduction]

un chiffre. Je crois que nous présenterons des instances aux diverses provinces et surtout à celles qui reçoivent beaucoup d'immigrants, afin d'établir le nombre d'immigrants qu'elles jugent pouvoir accueillir; il nous faut savoir, par exemple, quelle serait l'incidence de l'immigration interne, comme nous en parlent maintenant l'Alberta et le Yukon. Une personne qui s'établit dans une partie du pays, n'arrive pas à y obtenir un emploi, et se rend à un autre endroit, devient un immigrant interne aussi bien qu'un immigrant proprement dit. Ce sont là des préoccupations qui ont déjà été exprimées par les provinces et que nous allons devoir examiner très sérieusement.

M. Epp: J'anticipe peut-être, mais j'aimerais savoir si, au cours de vos consultations avec les provinces, alors que vous essayez d'établir une cible annuelle—nous reconnaissons tous qu'il ne s'agit pas d'une science précise mais d'un moyen d'obtenir un objectif approximatif—les provinces admettent toutes en général que le flux actuel des immigrants est acceptable? Veulent-elles le fortifier? Pensent-elles qu'il devrait être réduit? Quelle est l'opinion qui se dégage actuellement des provinces?

M. Cullen: Il est peut-être un peu prématuré de se poser cette question. Avant d'entreprendre ce processus et de lier soigneusement le flux d'immigration à l'emploi, les quatre provinces où se trouvent ces quatre villes ont dit, bien sûr, qu'elles s'inquiétaient de voir accueillir trop de personnes en même temps sans disposer des infrastructures qui leur permettent de le faire. Mais, maintenant que les chiffres sont en baisse, je pense qu'elles auront le temps de reprendre leur souffle et de planifier. Nous pourrions avoir des consultations nous permettant de savoir si elles peuvent accepter plus de gens et dans quelle mesure elles souhaitent participer aux programmes massifs d'accueil des réfugiés, tel que ceux du Vietnam et du Chili. Avez-vous tenu des pourparlers de ce genre, Richard? Avez-vous des observations à ce sujet?

M. R. Tait (directeur exécutif, Politique de l'immigration et de la démographie, Programme d'immigration et Commission d'appel de l'immigration): Monsieur le président, j'aimerais simplement ajouter à ce qu'a dit le Ministre que nous amorçons à peine l'étape des consultations détaillées avec les provinces. Le Comité trouverait peut-être intéressant de voir le document que nous avons envoyé aux provinces, document qui invite les provinces à communiquer leur avis sur certaines choses. La plupart des provinces s'inquiètent, précisément pour les mêmes raisons que M. Epp; elles se demandent comment, avec le déclin de l'immigration et étant donné que les gens qui continuent à arriver viennent surtout pour des raisons de famille, comment elles peuvent tirer parti des avantages qui peuvent être tirés de la catégorie indépendante? Quant aux propositions relatives aux emplois désignés, les provinces ont exprimé certaines opinions sur les encouragements prévus par le système des points, les cinq points en plus ou en moins. C'est ce genre de proposition que nous avons soumis aux provinces et nous attendons leur opinion, nous attendons qu'elles nous disent comment faire pour faire fonctionner ce ralentissement de l'immigration à leur avantage.

• 1135

Mr. Epp: Do you have that . . .

M. Epp: Est-ce que vous avez . . .

[Text]

Mr. Cullen: Yes, we have that for tabling. We could make that available to the Committee, Mr. Chairman.

Mr. Epp: Thank you. Thank you, Mr. Chairman.

Of course, we cannot go on the new act, but from past experience under the previous "nominated" class—and just for clarification, do you intend to keep on using the word "nominated" or "family" or what?

Mr. Tait: "Assisted relatives" now.

Mr. Epp: Assisted relatives. That is the new lingo, is it? Okay.

Have you any figures on the number of people who were under the old nominated class, because that is the only figures I suppose we can use, in which a family member had to have a job? In other words, that had to be cleared by Canada Manpower. What percentage of that group would enter the labour force, say, six months or one year after landing?

Mr. Tait: Mr. Chairman, we can certainly provide the Committee with figures on the labour force participation of the nominated class. But I do not think we could show . . . For instance, a dependant of a nominated member comes into Canada as a dependant, not attached to the labour force and, subsequently within six months, enters the labour force—I am afraid we would not be able to provide statistics on that.

Mr. Epp: Mr. Chairman, I am sorry if I am going a little late. I know. You are starting to look at me in that certain way.

An hon. Member: You get that certain feeling.

Mr. Epp: Why I asked the question is because in the assisted relative class, the argument is made by some people that, though family reunification is a valid reason, the figures are a little unreal. The minute a person starts talking about it, of course, the extrapolation can immediately be made. Well, the person is against family reunification.

Well, I think we in this Committee now have at least been able to dispel that notion; that is not the case and that we are looking at it in as objective a form as we can. But for people coming in under the assisted relative class, and where immigration is tied so closely now to the labour market, with the exception of the sponsor and the refugee, we really cannot determine the labour force participation of this group six months or even a year down the road. So that though the advantage in the new act is not to the same degree for the assisted relative as it was in the previous act, in fact there is a very distinct advantage to this group because there is a higher participation in the labour force than would be indicated by figures for initial application and landing. Is that a correct view or not?

Mr. Tait: Yes. I think the labour force participation rate, Mr. Chairman, is very high in the nominated class, as you would expect it to be, and that extra sort of wave, if I understand Mr. Epp correctly, that he suggests takes place—although we cannot quantify it—would not, I do not think, significantly affect our total perception of the labour force impact of the class.

[Translation]

M. Cullen: Oui, nous pouvons vous remettre ce document. Nous pouvons le communiquer, monsieur le président.

M. Epp: Merci, monsieur le président.

Évidemment, il est trop tôt pour parler de la nouvelle loi, mais avec l'ancienne catégorie «désignée»—soit dit en passant, avez-vous l'intention de conserver le terme «désignée», ou bien «famille»?

M. Tait: On parle maintenant de «parents aidés».

M. Epp: Parents aidés. C'est la nouvelle terminologie? Bien.

Savez-vous combien de personnes faisaient partie de l'ancienne catégorie désignée—ce sont probablement les seuls chiffres dont nous disposons—ont dû obtenir un emploi? Autrement dit, combien ont obtenu le feu vert de la main-d'œuvre canadienne? Quel pourcentage de ce groupe entre sur le marché du travail, par exemple, six mois ou un an après leur arrivée?

M. Tait: Monsieur le président, ce sont des chiffres que nous pouvons fournir au Cabinet, la proportion des personnes de la classe désignée qui entrent sur le marché du travail. Par contre, je ne pense pas que nous puissions . . . Par exemple, supposons que le dépendant d'une personne désignée vienne au Canada à titre de dépendant, sans lien avec le marché du travail, et que six mois plus tard il décide de travailler . . . Dans ce cas-là, je ne pense pas que nous ayons des statistiques.

M. Epp: Monsieur le président, je sais que mon temps est écoulé et je vois que vous commencez à me regarder d'une drôle de façon.

Une voix: C'est une impression qu'on a parfois.

M. Epp: Si je vous ai posé cette question, c'est que certain prétendent, sans contester la validité de la réunion des familles, que la catégorie des parents aidés provoque une certaine distorsion des chiffres. Évidemment, dès qu'on aborde le sujet, on risque de se voir accusé d'être contre la réunion des familles.

En tout cas, je pense que nous du comité sommes au-dessus de tout soupçon, nous essayons d'étudier la question de façon aussi objective que possible. Mais pour les gens qui sont dans la catégorie des parents aidés, maintenant que l'immigration est liée de si près au marché du travail, à l'exception du parrain et du réfugié, nous ne pouvons pas déterminer combien de personnes entrent dans le marché du travail au bout de six mois ou même d'un an. Ainsi, bien que la nouvelle loi ne donne pas les mêmes avantages aux parents aidés que la précédente, l'avantage reste certain car il y a plus de personnes qui entrent sur le marché du travail que ne le disent les chiffres relatifs aux arrivées. Est-ce que je me trompe?

M. Tait: Non. Le nombre des travailleurs dans la catégorie désignée est extrêmement élevé, ce qui est normal, et cette seconde vague, si j'ai bien compris M. Epp, ne devrait pas modifier de façon significative l'incidence de cette catégorie sur le marché du travail.

[Texte]

I might also mention that, of course, in a period in which the number of occupations that are in demand is as low as at present—and it is going lower at present—this is holding the assisted relative class down, and in the year to come it will be cut still further.

• 1140

Mr. Epp: Possibly, Mr. Chairman, the officials and the Minister could give us those statistics on labour force participation and we could possibly get back into that in another session if we have time.

Mr. Minister, have you already established, or do you intend to establish, any target figure as to the number of refugees you plan to land, either in quantitative numbers or in percentage of landings, for the coming year?

Mr. Cullen: No precise figures other than to say that we anticipate that it will be somewhat higher than the approximately 4,500 that came in last year from three centres. As you know, in addition to the normal flow we agreed to take in the South Vietnamese, 50 boat families per month. I think the target is 7,000 and we will go beyond that for the 50 per month. Then the Argentine prisoner program that I announced—I would expect that it will be higher than 45. But to put precise figure on it is almost impossible because if there is an insurrection somewhere... For example, at the present time in the situation in southern Lebanon, as you know, we are dealing with that as compassionately as we did the last time they had their problems.

Mr. Epp: You still have not reacted to the Southeast Asia situation, either the Cambodian or the Laotian displaced persons—seeing they are not as yet called refugees by the U.N.

Mr. Cullen: In effect, the two situations in Southeast Asia are the boat refugees and the overland refugees. What we are endeavouring to do there is to determine of the overland people, who have been in fact declared refugees, the numbers who have Canadian relatives. Then they will be processed by our official on the spot with the hope of bringing out... I think we have set a figure of 100 at the present time. But that is our preliminary move.

Given the numbers of the overland refugees living in camps, the feeling of the United Nations High Commissioner is that it is probably better to give consideration to settling them there where they have the climate, where they have the conditions and where they know the area, and that funding might be made available for an on-site settlement rather than bringing them to another country because you could do more on that location than you could by going through the other procedures.

I might say that we do have a paper on refugee flow and we will table that with the Committee to give you some indication.

Mr. Epp: Thank you. Mr. Chairman, possibly you could put me down for another and another and another round.

Mr. Brewin: Mr. Chairman, I would join Mr. Epp in making a preliminary statement. I am glad the act has been passed and have not entirely forgotten some of the criticisms

[Traduction]

J'ajoute qu'à l'heure actuelle, le nombre des emplois qui sont en demande étant tellement bas—il doit d'ailleurs continuer à baisser—la catégorie des parents aidés est réduite d'autant et devrait diminuer encore au cours de l'année à venir.

M. Epp: Monsieur le président, le ministre et ses collègues pourront peut-être nous communiquer les statistiques sur la main-d'œuvre et nous pourrions y revenir ultérieurement si nous en avons le temps.

Monsieur le ministre, avez-vous déjà arrêté, avez-vous l'intention d'arrêter un objectif quant au nombre de réfugiés que vous avez l'intention d'accueillir, un objectif quantitatif ou bien en pourcentage pour l'année à venir?

M. Cullen: Pas de chiffres précis, mais nous pensons que cela devrait dépasser quelque peu les 4,500 personnes qui sont arrivées l'année dernière à partir de trois centres. Comme vous le savez, en plus des arrivées normales, nous avons accepté d'accueillir des Sud-Vietnamiens, 50 familles par mois. Je crois que l'objectif est de 7,000 personnes et nous le dépasserons par 50 par mois. Il y a également le programme des prisonniers argentins que j'ai annoncé—je pense que cela devrait dépasser 45—mais il serait impossible de vous donner un chiffre précis parce que s'il y a une insurrection quelque part... par exemple, la situation dans le sud du Liban n'est pas très stable à l'heure actuelle, vous le savez bien, et nous essayons d'être aussi humanitaires que nous l'avons été la dernière fois que ce pays a eu des problèmes.

M. Epp: Vous n'avez pas encore pris position quant à la situation du sud-est asiatique, je parle des personnes déplacées du Cambodge ou du Laos—on ne les appelle plus des réfugiés—et dont les Nations Unies s'occupent.

M. Cullen: Dans le sud-est asiatique, il y a d'une part les réfugiés par bateau et les réfugiés par voie de terre. Nous essayons de déterminer quels sont ceux parmi les réfugiés déclarés qui se sont enfilés par voie de terre qui ont des parents au Canada. Nos représentants sur place s'occuperont d'eux dans l'espoir de... je pense que nous avons prévu d'en accueillir 100 pour l'instant, mais ce n'est qu'une première mesure.

Étant donné le nombre de réfugiés sur terre qui vivent dans des camps, le haut commissaire des Nations Unies pense qu'il vaudrait peut-être mieux envisager de les établir là où ils se trouvent, où le climat leur convient, où les conditions leur sont connues; il vaudrait mieux financer un établissement sur place plutôt que de les expédier dans un autre pays; on pense en effet qu'il sera possible d'accomplir plus de cette façon.

Nous avons un document sur la circulation des réfugiés et nous vous le communiquerons pour votre information.

M. Epp: Merci, monsieur le président. Veuillez m'inscrire pour le tour suivant, et le suivant, et le suivant et le suivant.

M. Brewin: Monsieur le président, je m'associe à ce qu'a dit M. Epp. Je suis heureux que cette loi ait été adoptée et que nous n'ayons pas entièrement oublié certaines critiques qui

[Text]

that were made of it. I am glad to see the regulations. I do not know if I do see them. I have a document in front of me called "File No. blank, regulations respecting admission and enrolment in Canada". Is that the final copy of the regulations that I have?

Mr. Cullen: If not, Mr. Brewin, you will certainly have the final one before this meeting is over. Is that the final one?

Mr. Tait: That is the final copy, yes.

Mr. Brewin: Then I was going to make a suggestion, and I do not think we need to hold up the estimates for this, that at some time or other this Committee should meet to look at these regulations in more detail. These are not identical with anything we have had before or that have been reviewed by the representatives of Parliament as such. I think it is a general policy, is it not, Mr. Minister, to have Parliamentary concern expressed in regard to regulations—I mean, to give an opportunity to the representatives to Parliament to look at regulations and make the appropriate comments.

Mr. Cullen: Mr. Brewin, to be quite candid, I am not familiar with the procedure that is going to be adopted. I know that I probably broke some ground rules in the usual procedures around here by filing an outline of the regulations, and as soon as we had them practically in final form submitting those to the members of the Committee so they could study them and so they could make representations in areas they felt they could be strengthened or that it was inappropriate. In so far as a follow-up to that with this Committee, for example, studying the immigration regulations, I am not certain what the procedure is. I will check that out with the House Leader.

• 1145

Personally, whether we discuss it here or whether you look at them yourself and make representations, I would be quite happy to take any representations because we want the regulations to be effective. We want them to flow and I guess the Committee on Regulations and Other Statutory Instruments will look to make certain that they do, in fact, flow as they are required to flow but I am prepared to receive any recommendations.

Mr. Brewin: I happen to be a member of the Committee on Regulations and Other Statutory Instruments and they do not profess any particular expertise with regard to immigration matters. It seems to me that it would certainly be appropriate to have this Committee take a look at them some time in the future. I make that as a representation simply because I do believe that I do want to make representations to the Minister that parliamentary oversight of the regulations is an important principal.

Incidentally, speaking of that, I am looking at these regulations and I see the definition of son and daughter and in both cases the daughter and son are the issue of marriage of a person whose father could have possessed the status of legitimacy. I am wondering if these regulations have been looked at with a view to the human rights legislation which Parliament passed. It seems to me that there is a possibility in

[Translation]

avaient été formulées. Je suis heureux de voir la réglementation, d'ailleurs je ne suis pas certain que ce soit cela. J'ai sous les yeux un document intitulé «Dossier numéro . . . , Règlement concernant l'admission au Canada». Est-ce que c'est le texte définitif de la réglementation?

M. Cullen: Si ce n'est pas le cas, monsieur Brewin, vous aurez ce texte avant la fin de la séance. C'est le texte définitif?

M. Tait: Oui, c'est le texte définitif.

M. Brewin: J'allais faire une suggestion, et je ne pense pas qu'il soit nécessaire de retarder le budget pour cela: je pense que ce comité devrait se réunir pour étudier cette réglementation plus en détail. En effet, cela n'est pas identique à ce que nous avons vu auparavant; à ce que nous avions étudié plus tôt. N'a-t-on pas l'habitude, monsieur le ministre, d'écouter les observations du secteur parlementaire quant aux règlements, je veux dire de donner aux représentants du Parlement la possibilité d'étudier les règlements et de faire des observations?

M. Cullen: Monsieur Brewin, je vais vous dire bien franchement que je ne connais pas bien la procédure. Je sais que j'ai dû passer outre à certaines règles en soumettant un projet de réglementation et en soumettant aux membres du comité un texte pratiquement définitif de la réglementation pour que ceux-ci puissent faire des observations lorsqu'ils la jugeaient trop faible ou inadéquate. Quand à la possibilité pour ce Comité d'étudier maintenant la réglementation, je ne connais pas du tout la procédure. Je vérifierai auprès du leader du gouvernement à la Chambre.

Personnellement, que nous en discutons ici ou que vous l'étudiez vous-même pour nous faire ensuite des observations, cela m'est égal, et si vous avez des suggestions à faire, nous serons ravis de les accueillir car nous voulons que ces règlements soient aussi efficace que possible. Nous voulons qu'ils soient parfaitement en ordre, et j'imagine que le Comité sur les textes réglementaires y jettera un coup d'œil pour s'en assurer mais de toute façon, je suis prêt à entendre vos recommandations.

M. Brewin: Il se trouve que je fais partie du Comité sur les textes réglementaires et les membres de ce Comité ne prétendent pas être des experts en matière d'immigration. Il me semble que ce Comité sera beaucoup mieux à même de les étudier. Si j'insiste, c'est que je voudrais rappeler au ministre l'importance du principe du droit de regard parlementaire sur la réglementation.

Soit dit en passant, à ce même sujet, j'ai ce règlement sous les yeux et je vois une définition du fils et de la fille et dans les deux cas, la fille et le fils sont issus du mariage d'une personne dont le père aurait pu avoir le statut légitime. Je me demande si l'on a vérifié ce règlement en tenant compte de la Loi sur les droits de la personne que le Parlement vient d'adopter. J'ai l'impression que ce règlement contient peut-être certaines dis-

[Texte]

these regulations of discrimination. In this particular case, perhaps, it is discrimination against the fathers of illegitimate children who have in fact looked after their children as though they were natural sons or daughters throughout the years. It does not seem to me they should be excluded from the consideration.

Mr. Cullen: This is something we have in fact looked at. I am going to have Mr. Tait comment, Mr. Brewin.

Mr. Tait: Yes, Mr. Chairman, this is a real immigration problem. Under the regulations, a woman has the right of sponsorship for her natural children and as Mr. Brewin points out a father does not have that same right. The reason for that is that it is, I suppose, you know the old saying, "it is a wise child that knows its own father". Usually it is clear from the documentation that a woman can present that these are her natural children. The mother's name appears on the birth certificate. The father's does not. Therefore we cannot administer a system which would allow a man in Canada to claim *holus bolus* that *x* is his child and have a right of sponsorship. As a matter of policy, however, and there have been a number of well-publicized cases recently of this, where a father is able to show proof of paternity—that is an affidavit of some sort—is able to show that natural liens of affections exist and that he has, indeed, supported these children as if they were his legitimate children then we permit the sponsorship to go forward and the children are landed. I am afraid, because of the confusion that sometimes surrounds such cases, occasionally there have been cases where there has been a dispute, but these have been resolved in the way I have indicated.

Mr. Brewin: I hope it will not be thought that my interest in the subject has anything to do with the fact that I, myself, have a number of illegitimate children that I am interested in bringing to the country but I do believe that I think it is certainly arguable that under the Canadian Human Rights Act, where there is to be no discrimination on the ground of sex, the father should receive equal treatment with the mother. I agree with Mr. Tait, of course, that the circumstances are sometimes different; the proof is different. But once you have proved to the satisfaction of the Immigration Department that you are the natural father and have accepted that position then it seems to me that you should have the same rights as the mother of that illegitimate child. So I hope that will be looked into further.

• (1150)

Mr. Cullen: Yes, it will be and has been, as Mr. Tait has indicated.

Mr. Brewin: Perhaps the Commission on Human Rights could be consulted as to whether my suspicion that there is some possible application is justified.

Mr. Cullen: I rather have an idea that they will hear everything you say, Mr. Brewin.

Mr. Brewin: I notice one thing here in the statement made by the Minister, the copy I have. On page 2 it says:

[Traduction]

positions discriminatoires. Dans ce cas-ci, il s'agit peut-être de discrimination contre les pères d'enfants illégitimes qui se sont toujours occupés de leurs fils ou de leurs filles comme s'ils étaient des enfants naturels. J'ai l'impression que l'on ne devrait pas les exclure.

M. Cullen: C'est en effet une question qui est venue sur le tapis. Je vais demander à M. Tait de vous répondre, monsieur Brewin.

M. Tait: Oui, monsieur le président, cela nous pose un vrai problème. Dans le cadre de la réglementation, une femme a le droit de parrainer ses enfants naturels et, comme M. Brewin le fait remarquer, un père ne jouit pas de ce même droit. La raison remonte probablement à ce vieux doute qui plane sur la paternité. D'ordinaire, une femme peut présenter des documents qui prouvent qu'il s'agit bien de ses enfants naturels. Le nom de la mère figure sur le certificat de naissance, mais celui du père n'y figure pas. Par conséquent, nous ne pouvons pas administrer un système qui permettrait à un homme de déclarer de but en blanc qu'un tel est son enfant et qu'il a droit à son parrainage. Pourtant, la presse a parlé de plusieurs cas récemment, lorsqu'un père peut nous fournir des preuves de sa paternité—un affidavit, par exemple, lorsqu'il peut prouver que des liens d'affection naturels existent et qu'il a entretenu ces enfants comme s'il s'agissait de ses enfants légitimes, nous autorisons d'ordinaire le parrainage et les enfants sont admis. Bien sûr, une certaine confusion entoure souvent ce genre de cas, et il est arrivé que des différends surviennent, mais la solution a toujours été celle que je viens d'expliquer.

M. Brewin: J'espère que vous ne déduirez pas de mon intérêt pour cette question que j'ai moi-même toute une ribambelle d'enfants illégitimes que je voudrais faire entrer dans le pays, mais en tout cas, compte tenu de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui interdit toute discrimination fondée sur le sexe, il me semble que le père devrait être traité exactement sur le même pied que la mère. Bien sûr, je suis d'accord avec M. Tait, lorsqu'il dit que les circonstances sont parfois différentes; la preuve est différente. Mais si vous réussissez à prouver au ministère de l'Immigration que vous êtes le père naturel et que vous en assumez la responsabilité, il me semble que vous devriez jouir des mêmes droits que la mère d'un enfant naturel. J'espère donc que vous reviendrez sur cette question.

M. Cullen: Oui, nous en avons l'intention, nous y avons d'ailleurs déjà réfléchi, comme M. Tait vous l'a dit.

M. Brewin: D'ailleurs, vous pourriez fort bien consulter la commission des droits de la personne pour lui demander si mon soupçon est justifié.

M. Cullen: J'ai l'impression qu'ils vous écouteront toujours d'une oreille favorable, monsieur Brewin.

M. Brewin: Je vois dans la déclaration du ministre, à la page 2:

[Text]

Clear guidelines have been provided in the field and I intend our operating manuals to be modern, current and largely open to the public.

As one who has long advocated the necessity of openness to the public of official documents dealing with hundreds of people, I would like to know what the word "largely" means. It sort of worries me a little because I would have liked to see the word "completely" substituted for the word "largely" so that we know that when these manuals and so on and clear guidelines are worked out, they would be available to the public.

Mr. Cullen: Mr. Brewin, it is interesting that I had that particular phrase underlined, and "expect question from Brewin," because it was as a result of your representations and Mr. Caccia and others that we are going to make as much of the manual public as we can. But of course where we have an individual that is on a prohibited list, for example, or people that we might be on the lookout for, things of that nature that have to do with security, those will not be open to the public. Do you want to elaborate, Mr. Tait, on that?

Mr. Brewin: That is not part of the manual, is it?

Mr. Tait: The only parts of the manual which will not be open to the public as a matter of course deal with questions of security, but even more important, those parts which tell our officers how to detect, say, forgeries, operating instructions on investigations which, if in the hands of those who wanted to circumvent our laws, could be used directly to circumvent our regulations. For instance, the manual indicates ways of examining documents to determine whether or not they have been tampered with. If this was in the hands of people who wanted to beat the system they would, of course, take action to ensure that the particular marks we put on visas and so on to distinguish a legitimate one from an illegitimate one, that those marks are there.

It is that type of thing. But all the basic policy directives will be available. In comparison to the old system where we kept the manual a restricted document, the present one has been expressly drafted in a way that will allow it to be freely circulated.

Mr. Brewin: I am very pleased to hear that. It is something that we have been talking about and thinking about for a long time.

I have one further question, Mr. Chairman, and that I think goes directly to the Minister. I am interested, as we all are, in the levels of immigration provided for by Section 7 of the act. We have been furnished with a statement about setting immigration levels. I have seen—let us put it this way—in two places, one a statement attributed to some unnamed immigration officials, another an article in the *Manchester Guardian*, the English weekly, references to the fact that this section established a quota system. I did not understand that the Section 7 did. It envisages setting out, after consultation, the appropriate number to be admitted in any particular year, I suppose, and consideration by Parliament of that.

[Translation]

Des directives précises ont été données aux bureaux locaux, et je compte faire en sorte que les guides opérationnels traduisent la réalité de l'heure, soient à jour et largement accessibles au public.

Moi qui ai longtemps proné la nécessité de mettre à la disposition du public les documents officiels relatifs à des centaines de personnes, j'aimerais savoir quelle signification vous donnez au terme «largement». Cela m'inquiète un peu, car j'aurais préféré qu'on préfère, «complètement» à «largement» pour que nous sachions bien que lorsque ces manuels et directives seront prêts, ils seront mis à la disposition du public.

M. Cullen: Monsieur Brewin, vous serez sans doute ravi d'apprendre que j'avais souligné cette phrase et que j'avais noté: «question probable de Brewin»; en effet, c'est à la suite de ce que vous nous avez dit ainsi que M. Caccia et d'autres députés, que nous avons décidé de rendre publique la plus grande partie possible de ce manuel. Évidemment, si un individu se trouve sur la liste interdite, par exemple sur la liste des gens que nous recherchons, lorsqu'il y a des considérations de sécurité, nous ne communiquerons pas cela au public. Monsieur Tait, avez-vous quelque chose à ajouter?

M. Brewin: Cela ne fait pas partie du manuel, n'est-ce pas?

M. Tait: Les seules dispositions du manuel qui ne seront pas rendues publiques automatiquement sont des questions relatives à la sécurité, et également et c'est encore plus important, les parties qui expliquent à nos responsables les méthodes pour détecter les faux, par exemple, des instructions sur les moyens à enquête, qui, si elles étaient à la disposition de ceux qui ont l'intention d'enfreindre nos lois, pourraient être utilisées directement pour enfreindre notre réglementation. Par exemple, le manuel explique comment il faut étudier les documents pour déterminer s'ils ont été falsifiés. Si les gens qui ont l'intention de frauder le système connaissaient ces dispositions, cela leur permettrait de falsifier les marques que nous mettons sur un visa pour distinguer d'un faux visa.

Ce genre de chose... mais toutes les directives de base seront rendues publiques. Avec l'ancien système, le manuel était un document à circulation très restreinte, le nouveau manuel a été rédigé de façon à pouvoir être distribué librement.

M. Brewin: Cela me fait bien plaisir. Cela fait longtemps que nous en parlons et que nous y réfléchissons.

Une dernière question, monsieur le président, qui s'adresse directement au ministre. Comme tout le monde ici, je m'intéresse à la question des niveaux d'immigration fixés aux termes de l'article de la Loi. Nous avons entendu une déclaration à ce sujet. Plus précisément, nous avons deux sources: d'abord, des propos attribués à des agents d'immigration anonymes, et d'autre part, un article paru dans le *Manchester Guardian*, l'hebdomadaire anglais, qui fait allusion au fait que cet article de la Loi fixe des quotas. Ce n'est pas ainsi que j'interprète l'article 7. A mon avis, l'article 7 prévoit qu'on fixe le nombre d'immigrants à accueillir au cours d'une année donnée et ce après consultations et étude de la question par le Parlement.

[Texte]

• 1155

Supposing the amount suggested is a round figure of 100,000 immigrants as the figure deemed appropriate, what is the machinery for people over the 100,000 who apply who would otherwise be qualified? Do you exclude them? Will there be further regulations? Or, vice versa, if the appropriate number is deemed to be 100,000 and only 90,000 apply? What is the machinery to make the actual inflow? And how do you select the people who would be excluded? Would it be just by wherever they happen to come from? There is not quota, as I understand it, by district, or area, or country of origin, or anything like that.

I just wondered how this section would be made to work. I do not think it is covered in the regulations at the moment. It seems to me that at some stage this question I ask will have to be faced by the Minister—perhaps he has faced it already, for all I know.

Mr. Cullen: First of all, I would say that we most assuredly will not be going into any quota system. If that were contemplated at any time I would not want to be filling this particular role. I want to stick to our point system; I want to make it effective, colour-blind, and not get into any quota system.

Mr. Brewin: Good.

Mr. Cullen: In effect, what does happen, and it is rather interesting, is that when we have applied the employment criteria—that unless you have a validated job offer you do not come into the country—and it has had the effect of lowering the numbers of immigrants that have come into this country, the reduction has been pretty well across the board. In other words, it has not had an impact in one particular area as opposed to another. The flow has still come, on the percentage levels, approximately the same, so that we are staying away. That has been our experience with the reduction.

I do not know, Mr. Tait, if you want to elaborate on the specific problem; if we have 140 who qualify, or let us assume we set a level, it will not be, of course, only 100; we may move up to 120 this year and down to 80 next, if that is the situation. Mr. Tait, maybe you could elaborate.

Mr. Tait: Yes. The volume over any given period is, of course, the product of the operation of the selection criteria against the number of people who make applications. So the major mechanism for ensuring that a particular volume target is adhered to will be essentially, if one thinks of the selection criteria as a sieve, what gets through that sieve. It would be our purpose to adjust the selection criteria to produce, according to or forecasts, as close as we can to the target figure. That is the most desirable effect, so that one does not have a backlogging of applications in any period.

• 1200

We cannot rule out, of course, that our forecasts may be wrong and our selection criteria could produce, as we monitor it, a larger or a lower figure than indeed the Minister had announced as being the desirable level for that period. If that should happen the regulations based on authority in the act

[Traduction]

Supposons un instant que l'on fixe le quota à 100,000 immigrants. Qu'arrivera-t-il aux candidats à l'immigration qui ne font pas partie de ces 100,000? Seront-ils exclus? Y aura-t-il d'autres règlements? À l'inverse, à supposer que l'on fixe le nombre à 100,000 et que seuls 90,000 en fassent la demande? À quelle procédure aura-t-on recours pour combler la différence? Comment déterminera-t-on qui sera choisi et qui sera exclu? Est-ce que ce sera, premiers arrivés, premiers servis? Si je ne m'abuse, on n'envisage pas de fixer un quota par district ou par région ou par pays d'origine.

Comment a-t-on l'intention d'appliquer cet article? Le règlement actuel ne prévoit rien à cet effet. J'estime que tôt ou tard le ministre devra se pencher sur la question... peut-être qu'il l'a déjà fait, c'est même probable.

M. Cullen: Je puis vous affirmer que nous n'aurons pas recours à un système de quota, et je ne voudrais pas être celui qui en instaurera un. Je veux m'en tenir à notre système de points que je veux raffiner le plus possible.

M. Brewin: A la bonne heure!

M. Cullen: Il est intéressant de constater qu'en appliquant les critères d'emploi, à savoir qu'il faut avoir une offre d'emploi authentifiée pour entrer au pays, le nombre d'immigrants a diminué et cela, on a pu le constater partout. En d'autres termes, aucune région n'a été favorisée par rapport aux autres. En pourcentage, le flot des immigrants est à peu près le même quand on compare toutes les régions. Voilà le résultat de la réduction.

Monsieur Tait, peut-être voudrez-vous ajouter quelque chose à cela. Je dirais cependant que, en admettant que 140 immigrants répondent aux exigences et que nous fixions un niveau, ce ne sera pas uniquement à 100; cette année, ce sera peut-être à 120 et l'année prochaine à 80. Monsieur Tait, voulez-vous ajouter quelque chose?

M. Tait: Oui. Ce sont les critères de sélection qui déterminent le nombre d'immigrants accueillis au cours d'une période donnée. Les critères sont donc le mécanisme qui permettra d'atteindre un nombre-cible; ce mécanisme est en quelque sorte un crible. Il suffirait de rajuster les critères de sélection pour faire correspondre, d'après certaines prévisions, le nombre d'immigrants au nombre-cible. C'est ainsi que nous évitons d'accumuler un arriéré de demandes.

Bien sûr, nous n'excluons pas la possibilité d'erreur en ce qui concerne les prévisions et, du fait de nos critères de sélection, on pourrait arriver à un chiffre plus ou moins élevé que celui indiqué par le Ministre comme étant le niveau souhaitable pour cette période. Si tel devait être le cas, nous sommes

[Text]

allows us to set priorities and the priorities, I think, appear in the current regulations. We would take in over the period the people coming in the highest priorities if there were a danger of an overshoot, the people in the lowest priorities would be held in reserve and their applications would be considered in the next year.

But for the initial operation of the system in a period of low immigration we do not anticipate having to have resort to a system in which you would have priorities falling off the bottom and not being accepted in that year although that could happen.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. I would like also to compliment the Minister on his concise, clear and well presented exposé this morning. My questions are a bit of a mix on several fronts. Before going ahead I would like to ask the Minister whether he has an annotation of his own marked "expect inquiry from Caccia" at the bottom of page 4, in the paper entitled: Levels of Immigration—some basic considerations when reference is made to the use of conditional landings to further influence settlement patterns.

I would like to be given reassurance by the Minister, Mr. Chairman, that these conditional landings do not include the forced settlement of immigrants for a certain period of time in certain locations because otherwise it would be counter to the will expressed by this Committee and by the House of Commons when the act was modified to this effect. If he can give this reassurance, what is then the meaning of these conditional landings?

Mr. Cullen: I did not have it physically written down, Mr. Caccia, but I knew there would be some comment from you on this. Yes, I can give that assurance. I will ask Mr. Tait to comment on the conditional aspect of it.

Mr. Tait: The act, as Mr. Caccia rightfully recalls, Mr. Chairman, specifically prohibits a condition which attaches to the location of an immigrant. It does not, though, prohibit a condition which could attach to the taking up of arranged employment which does, in fact, have an effect on distribution, given the fact that some jobs will be available in some parts of the country and not in others. So a conditional landing does in that sense have an effect on distribution although it does not require the person to stay; it could require the person to exercise that job for a period of up to six months for which he had been selected originally.

Mr. Caccia: Still leaving the person the freedom to move if it so requires?

Mr. Tait: Indeed, yes; yes.

Mr. Caccia: Is there a form that goes with this kind of arrangement that could be circulated to members of this Committee?

Mr. Tait: In fact, Mr. Chairman, we have not attached such a condition as yet. It is there simply for the purposes of this discussion paper as a possibility which could be examined.

[Translation]

habilités, en vertu des règlements d'application de la loi, à établir des priorités, et je pense que celles-ci apparaissent dans les règlements actuels. S'il y avait des risques de déplacement, nous tiendrons compte, pendant cette période, de ceux qui correspondent aux toutes premières priorités; les autres seraient gardés en réserve et leurs demandes seraient étudiées l'année suivante.

Nous ne pensons cependant pas avoir à recourir à pareil système, dans une période où le taux d'immigration est faible, mais cela pourrait arriver.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Merci, monsieur le président. J'aimerais également féliciter le Ministre pour la concision et la clarté de l'exposé qu'il nous a fort bien présenté ce matin. Mes questions ont trait à divers sujets, mais auparavant, j'aimerais demander au Ministre si, en bas de la page 4 du document, à la rubrique: Niveaux d'immigration, il a noté en marge: «s'attendre à une question de la part de M. Caccia». Il s'agit: Essentiel, vu que l'on fait allusion aux conditions régissant l'octroi du droit d'établissement afin d'influer sur les modes d'établissement.

Monsieur le président, j'aimerais que le Ministre nous assure que, à ce propos, on n'envisage pas de contraindre des immigrants à s'installer pendant une certaine période dans des endroits précis parce que ce serait aller à l'encontre des vœux que le Comité et la Chambre des communes ont exprimés quand la loi a été modifiée. Si donc il peut me donner des assurances à ce propos, j'aimerais savoir ce que signifient ces conditions en matière de droit d'établissement.

M. Cullen: Monsieur Caccia, je n'avais pas fait de note en marge, mais je savais que vous feriez des commentaires à ce propos. Je répondrai donc que oui, je puis vous donner des assurances sur ce sujet. Je vais demander à M. Tait de vous donner quelques précisions à propos des conditions.

M. Tait: Monsieur le président, M. Caccia nous a rappelé fort justement que la loi interdit toute condition relative à l'établissement d'un immigrant. Elle n'interdit cependant pas les conditions relatives aux arrangements en matière d'emploi, lesquelles ont une incidence sur la répartition, vu que certains emplois sont disponibles dans certaines régions du pays seulement. On peut ainsi avoir une incidence sur la répartition en faisant en sorte que le droit d'établissement soit assorti de conditions, mais cela n'oblige cependant pas la personne à rester; on pourrait par là exiger qu'elle exerce l'emploi pour lequel elle a été choisie à l'origine pour une période allant jusqu'à six mois.

M. Caccia: Elle aurait toujours la possibilité d'aller ailleurs si cela était nécessaire?

M. Tait: Bien sûr que oui.

M. Caccia: Pourrait-on distribuer aux membres du Comité des exemplaires de cet arrangement?

M. Tait: Monsieur le président, nous n'avons en fait pas encore posé cette condition. Si elle figure dans le document de discussion, c'est pour qu'on l'examine.

[Texte]

Mr. Caccia: If and when a form were to be devised then, Mr. Chairman, for this particular purpose, would members of this Committee be notified or at least be given a form for their information?

Mr. Tait: That could certainly be arranged, yes.

Mr. Caccia: Thank you. Mr. Chairman, there was an interesting discussion earlier about the benefits flowing from nominated and sponsored classes which I always find fascinating and a bit amusing and I would like briefly to comment on that.

• 1205

It seems to me that whenever some people in Ottawa tend to glorify the merits of the independent category these people forget that in time and in turn independents become people who nominate and sponsor as well and, therefore, increase the pressure on those categories for which, for some reasons that I really cannot fully understand, there seems to be less appreciation, namely the nominated and the sponsored. If the enrichment of the family life, which is probably one of the main characteristics of the nominated and the sponsored immigrants, is a value that we cherish then definitely, it seems to me, the nominated and sponsored have a role to play in the social fabric and community life in any settlement that takes place in Canada. I would like to think we are not going to become prisoners of this notion that because of the fact that there is a higher percentage of entrants in a labour force on the part of independents, for instance, that this is a greater merit or value. At times, for instance, like at present, with high unemployment, surely to have a lower rate of entrants in the labour force is an advantage.

There may be other considerations that could be made but I thought I would put these on record whenever the topic is approached, because I always sense something that perhaps is not there, namely, an attempt to make it appear that nominated and sponsored immigrants are really not as valuable to Canada as the independents. Perhaps I am overreacting and perhaps my fear is out of place, and I would be glad to be proven so.

Mr. Chairman, I have a number of brief questions to ask, one having to do with the backlog in waiting on the part of immigrants who are chosen for language training, be it in French or in English. There was a time when this waiting period was up to six months. I do not know what the waiting period is now. If it is asking too much right now perhaps we can have this information on another occasion.

The other question has to do with visitors. Could we be informed as to whether the number of visitors turned down at airports, which is a source of tremendous unhappiness, strains, and misery, has declined during the first part of this year and, if so, to what extent and as a result of what measures? I refer to visitors who are intercepted at the port of entry, interviewed and sent back home because they are considered not to be bona fide visitors.

[Traduction]

M. Caccia: Monsieur le président, j'aimerais au moins que les membres du Comité puissent en obtenir un exemplaire une fois qu'elle aura été rédigée par écrit de façon définitive.

M. Tait: Cela pourra très certainement se faire.

M. Caccia: Merci. Monsieur le président, nous avons pu assister à une discussion fort intéressante tout à l'heure à propos des avantages dont bénéficient respectivement les immigrants désignés et les immigrants parrainés. Cela m'a toujours fasciné et aussi quelque peu amusé, et j'aimerais que l'on fasse quelques brefs commentaires sur cette question.

J'ai l'impression que certains à Ottawa qui sont portés à glorifier les mérites de la catégorie indépendante, oublient qu'avec le temps et à leur tour, les indépendants deviennent des citoyens qui désignent et parrainent aussi et par conséquent, qu'ils augmentent le nombre d'immigrants des catégories que pour des raisons que je n'arrive pas tout à fait à saisir, on semble moins apprécier, à savoir les immigrants désignés et les immigrants parrainés. Si l'enrichissement de la vie familiale, qui constitue probablement l'une des caractéristiques fondamentales des immigrants désignés et parrainés, représente une valeur que nous chérissons, alors il me semble assuré que les immigrants désignés et parrainés ont un rôle à jouer dans la fibre sociale et dans la vie collective de tout établissement qui se fait au Canada. J'ose espérer que nous n'allons pas nous laisser séduire par l'idée que parce qu'un pourcentage plus élevé d'immigrants indépendants entrent sur le marché du travail, cette catégorie a plus de mérite ou de valeur. Parfois, comme maintenant par exemple, vu le haut taux de chômage, il semblerait que ce soit un avantage que de voir un moins grand nombre d'immigrants se lancer sur le marché du travail.

Il y a peut-être d'autres arguments qu'on puisse faire valoir, mais je pensais mettre ceux-ci de l'avant lorsque l'on aborderait le sujet, parce que j'ai toujours ressenti quelque chose qui n'existe peut-être pas, c'est-à-dire qu'on tentait de faire valoir que les immigrants désignés et parrainés n'avaient pas autant de valeur pour le Canada que les indépendants. Ma réaction est peut-être trop vive, mes craintes sont peut-être déplacées, mais je voudrais bien qu'on me le démontre.

Monsieur le président, j'ai plusieurs courtes questions à poser. La première porte sur la longue liste d'attente des immigrants choisis pour des cours de langue, que ce soit de français ou d'anglais. Il fut un temps où l'attente pouvait aller jusqu'à six mois. Je ne sais pas quelle est la période d'attente maintenant. Si c'est trop vous demander immédiatement, peut-être pourriez-vous nous fournir ces renseignements une autre fois.

L'autre question a trait aux visiteurs. Pourriez-vous nous dire combien de visiteurs ont été refoulés aux aéroports, ce qui constitue une grande source de déception, de tension et de misère, si le nombre a diminué au cours de la première partie de cette année et dans l'affirmative, dans quelle mesure et à la suite de quelles dispositions? Je parle bien sûr des visiteurs qui sont arrêtés aux ports d'entrée, qui sont interviewés et refoulés

[Text]

The third question, Mr. Chairman, has to do with immigrant settlement and adjustment. The Minister indicated a figure of 4.6 million of which \$1.8 is for direct settlement and \$1.7 for contributions to service agencies. It is on this last figure, \$1.7 million, that I would be grateful to receive, if it is not convenient now, at a later date, a breakdown as to the agencies that are receiving these contributions, and possibly also the regulations governing these contracts. I remember a year or so ago when all of a sudden there was a regulation in the Ontario region whereby agencies receiving these grants were asked not to provide a service to residents or individuals who had been here for longer than two years, and subsequently that request was removed because it became evident that it was unnecessary. But it would be good for the members of this Committee, or at least for me, to know exactly what the department is expecting from volunteer agencies who perform this specific role. I am convinced, Mr. Chairman, that a successful, effective and generous immigrant settlement policy and program is a precondition for a successful immigration policy, and I believe that everybody thinks the same.

And, finally, Mr. Chairman, two more questions. I would like to know whether the acceptance of General Quang in Canada has any consequences in the Minister's discretionary policy on humanitarian and compassionate grounds; and, last, whether it is going to become the policy of the department, or of the Minister who would consider insisting with the department, that new officers, the Immigration officers that are going to be sent abroad to serve for the department in immigration Offices abroad, will, as a matter of routine, serve for at least one year in one of our immigration centres in the country so as to familiarize themselves with culture, immigration, and other patterns which would come in very handy once they are sent to a post abroad.

• 1210

Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Minister.

Mr. Cullen: The only direct question I think to me, other than the statistics one, is the situation of General Quang having any consequence on the approach on humanitarian or compassionate grounds. Absolutely not! I think that would be inappropriate. It was my predecessor, but we took the appropriate role dealing with South Vietnamese; we had this one problem, and it is still with us. Certainly, it will not have any impact, in so far as my own political or personal philosophy is concerned, in applying the humanitarian or compassionate grounds to people who warrant it.

[Translation]

parce que l'on estime qu'il ne s'agit pas de visiteurs de bonne foi.

Ma troisième question, monsieur le président, porte sur l'établissement et l'adaptation des immigrants. Le ministre a donné un chiffre de \$4,600,000 dont \$1,800,000 serait consacré à l'établissement direct et \$1,700,000 représentait les subventions aux organismes bénévoles. C'est ce dernier chiffre de \$1,700,000 pour lequel j'aimerais bien recevoir, si ce n'est pas possible maintenant alors plus tard, une ventilation qui montrerait quels organismes reçoivent ces subventions et peut-être même la réglementation qui régit ces contrats. Je me souviens qu'il y a environ un an, tout à coup, on avait imposé un règlement dans la région de l'Ontario qui stipulait que les organismes qui recevaient des subventions ne devaient pas fournir des services aux résidents ou immigrants qui étaient ici déjà depuis plus de deux ans; par la suite, on a retiré la demande puisqu'il devenait évident qu'un tel règlement était inutile. Mais il serait bon, je crois, que les membres du Comité ou tout au moins que je sache, moi, exactement ce que le ministère attend des organismes bénévoles qui remplissent ce rôle précis. Je suis persuadé, monsieur le président, que sous-jacent à toute politique réussie sur l'immigration, il faut une politique, un programme d'établissement des immigrants qui soit une réussite, qui soit efficace et généreux, et je crois que tous le pensent également.

Et enfin, monsieur le président, deux autres questions. J'aimerais savoir si le fait d'avoir accepté le général Quang au Canada a eu une incidence quelconque sur la politique qui veut que le ministre fasse preuve de discrétion pour des raisons d'humanité et de compassion; et enfin, j'aimerais savoir si le ministère va adopter une politique, ou si le ministre serait prêt à insister qu'au sein du ministère, les nouveaux agents, les agents de l'immigration qui seront envoyés à l'étranger pour travailler dans les bureaux d'immigration du ministère, devront habituellement travailler au moins un an dans un centre d'immigration au Canada afin de prendre connaissance de la culture, de l'immigration et des autres aspects qui pourraient leur être très utiles une fois qu'ils sont envoyés en poste à l'étranger.

Merci beaucoup, monsieur le président.

Le président: Monsieur le ministre.

M. Cullen: La seule question que vous m'avez posée directement, à l'exception de celle qui me demandait des statistiques, me demandait si le cas du général Quang avait eu une incidence quelconque sur l'approche du ministère dans les cas d'exceptions pour des raisons d'humanité ou de compassion. Absolument pas! Je crois que cela ne conviendrait pas. La décision avait été prise par mon prédécesseur, mais nous avons traité les Sud-Vietnamiens de la façon qui convenait, nous avons cet unique problème et nous l'avons toujours. Mais il est certain que cette situation n'aura pas la moindre répercussion en ce qui concerne ma propre philosophie politique ou personnelle lorsqu'il me faudra prendre une décision en me fondant sur des raisons d'humanité ou de compassion dans le cas de gens qui le méritent.

[Texte]

On the statistical information, I will ask Mr. Tait to answer.

Mr. Tait: Mr. Chairman, perhaps I could speak first to settlement. I have the figures in front of me but since they are broken down by province, perhaps I could provide them to Mr. Caccia in the form of a letter, as well as an outline of the terms and conditions under which these purchase-of-service arrangements are made.

I might just mention, as Mr. Caccia has pointed out, that the previous guideline which restricted the purchase of service for a two-year period has been relaxed on a nationwide basis to a three-year period as the norm, with provision that if there are special circumstances, assistance can be provided by the agency for people that have been in Canada for even longer than the three-year period.

Mr. Caccia, I am sure, appreciates that this is initial adjustment adaptation assistance and there comes a point where it would be inappropriate for these limited funds to be spent when the person concerned could have recourse to other forms of assistance. But we have considerably eased the rule that applied to the administration of this program earlier.

With respect to visitors turned back at ports of entry because they are considered not to be genuine visitors, I am afraid I do not understand that.

Mr. Cullen: It is a nice way of saying you cannot read your writing.

Mr. Tait: This is of course a matter of continuing concern. We are able of course to provide deportation statistics. About those people who decide, after their examination, not to come into the country, the statistics, to be certain about them, are a little more difficult to get. There has been, though, a marked improvement in the last short while here. We issued a directive that, I am given to understand, has been helpful. It was a comprehensive guideline to examining officers on the administration of what used to be called 5(P)—is now, I think, 19(1)(H)—and the statistics are showing that this has had a beneficial effect. I think judgments are always difficult to make, but we are having less problems I think now than we did at an earlier stage.

• 1215

Mr. Cullen: There is the posting of a bond too.

Mr. Tait: Yes, quite. The Minister reminds me that there are a number of provisions in the new act, of course, which give the officer a larger range of possibilities, including the taking of bonds from third parties. They are having recourse to that more frequently now under the new act.

Mr. Chairman, Mr. Caccia also asked about the possibility of having foreign service officers, before they go on their first post, serve in CEIC. They do this as a normal part of their training. I am not sure it would be practical to devote a full year to this in their training.

[Traduction]

Pour ce qui est des statistiques, je vais demander à M. Tait de vous répondre.

M. Tait: Monsieur le président, peut-être pourrais-je d'abord parler de l'établissement. J'ai ici des chiffres devant moi mais puisqu'ils sont compilés par province, peut-être pourrais-je les envoyer à M. Caccia par écrit, ainsi qu'un résumé des conditions qui régissent les arrangements pour ces services.

Je pourrais peut-être mentionner, comme l'a fait remarquer M. Caccia que la directive précédente qui limitait l'achat de services à une période de deux ans a été élargie à l'échelle du pays et la norme a été fixée à une période de trois ans tout en prévoyant que dans des circonstances spéciales, un organisme bénévole pouvait fournir de l'aide à des gens qui sont au Canada depuis plus longtemps même que trois ans.

M. Caccia, j'en suis convaincu, se rendra compte qu'il s'agit d'une aide initiale d'adaptation et qu'ainsi, il vient un temps où il conviendrait mieux d'utiliser des ressources financières limitées pour les consacrer à des personnes qui peuvent recourir à une autre forme d'aide. Mais nous avons de beaucoup assoupli le règlement qui visait précédemment l'administration de ce programme.

Pour ce qui est des visiteurs refoulés aux ports d'entrée parce qu'on estime qu'il ne s'agit pas de visiteurs de bonne foi, je crains ne pas très bien comprendre ce que vous voulez dire.

M. Cullen: C'est une façon élégante de dire que vous n'arrivez pas à lire votre écriture.

M. Tait: C'est bien sûr, une question qui continue à nous préoccuper. Nous sommes en mesure évidemment de vous fournir des données statistiques sur les expulsions. Par contre, en ce qui concerne les visiteurs qui après leur interview décident de ne pas entrer au pays, il est certain qu'il est beaucoup plus difficile d'obtenir des données à ce sujet. Il y a eu cependant une amélioration marquée depuis quelque temps. Nous avons publié une directive qui me dit-on a été utile. Il s'agit d'une directive globale envoyée aux agents examinateurs et portant sur l'administration de ce qui s'appelait 5(P) et qui s'appelle maintenant je crois l'article 19(1)(H); les statistiques nous montrent que cette mesure a eu un effet bénéfique. Je crois qu'il est toujours difficile de faire un jugement, mais nous avons moins de problèmes maintenant qu'au début.

M. Cullen: On fait déposer une caution aussi.

M. Tait: Oui, effectivement. Le Ministre me rappelle qu'il y a plusieurs dispositions dans la nouvelle loi qui donnent à l'agent une plus grande gamme de possibilités, y compris la possibilité de permettre à une tierce personne de déposer une caution. Ils ont de plus en plus recours à cette possibilité avec la nouvelle loi.

Monsieur le président, M. Caccia a demandé également s'il était possible que les agents du service étranger fassent un stage dans la CEIC avant de commencer leur première affectation. Cela fait déjà partie de leur formation normale. Je ne suis pas convaincu qu'il serait pratique de consacrer toute une année à cette partie de leur formation.

[Text]

Their first posting I think takes place usually after a year, and a portion of that period is spent in the field. But certainly exposure to field operations is an important part of that training, and that will continue to be emphasized.

Mr. Cullen: Do we have the waiting list for English or French?

Mr. Tait: I am not sure that we can get those statistics.

Mr. Caccia: Perhaps, Mr. Chairman, we might ask that question when we go back to Manpower estimates.

The Chairman: Okay.

Merci, monsieur Caccia.

Monsieur La Salle.

Mr. Epp: A point of order, Mr. Chairman.

Le président: Oui, monsieur Epp.

Mr. Epp: Mr. Tait suggested to Mr. Caccia that he could make available statistics in letter form as to the volunteer agencies, the moneys and the criteria. I wonder if that could be circulated to the Committee.

Mr. Tait: We could table the document, yes.

Mr. Epp: Thank you.

Le président: Merci, monsieur.

M. La Salle: Merci, monsieur le président. Mes questions s'adresseront, bien sûr, au ministre.

Je remarque que dans sa déclaration, il parle d'ententes avec certaines provinces, dont le Québec, la Nouvelle-Écosse et la Saskatchewan. Pour la gouverne du comité, monsieur le ministre, j'aimerais que vous nous disiez comment vont les relations dans vos négociations, dans vos ententes avec le gouvernement, particulièrement avec le gouvernement du Québec. De quel genre de coopération le Québec a-t-il fait preuve depuis que vous avez cette responsabilité? Est-ce que vous pourriez dire au comité quel climat règne dans les relations entre votre ministère et le Québec en ce qui a trait à la politique de l'immigration?

Mr. Cullen: I would state that the climate has been excellent. I had several one-on-one meetings with Mr. Couture, the minister, and we developed, I think, a sense of each other's responsibility. Mr. Couture said that, as long as he was operating in a federal state, he proposed to operate on that basis and to participate in the immigration program to the extent that the British North America Act indicated they had a responsibility and an obligation and an opportunity to participate. My experience has been splendid with that particular department. My officials and Mr. Couture's officials had a series of meetings in drafting the agreement, the Couture-Cullen agreement.

I think over all I would have to say it has been splendid. We had excellent co-operation before, of course, from the officers in the field. Our officers would move with the Quebec officers where we had areas where there might be emigration from a particular region or country, and that is continuing.

[Translation]

Je crois que la première affectation se donne normalement à la fin de la première année, et une partie de cette année se passe sur place, mais il est certain qu'une expérience des opérations sur place est un élément important de leur formation, et on continuera de mettre l'accent dessus.

M. Cullen: Avons-nous la liste d'attente pour l'anglais et le français?

M. Tait: Je ne sais pas si nous pouvons obtenir ces statistiques.

M. Caccia: Monsieur le président, nous pourrions peut-être poser cette question lorsque nous reviendrons aux prévisions pour la Main-d'œuvre.

Le président: D'accord.

Thank you, Mr. Caccia.

Mr. La Salle.

M. Epp: J'invoque le Règlement, monsieur le président.

The Chairman: Yes, Mr. Epp.

M. Epp: M. Tait a dit à M. Caccia qu'il pourrait fournir, sous forme de lettre, les statistiques relatives aux agences bénévoles, aux fonds et aux critères. Je me demande si on pourrait les distribuer au comité.

M. Tait: Oui, nous pourrions déposer le document.

M. Epp: Merci.

The Chairman: Thank you, sir.

Mr. La Salle: Thank you, Mr. Chairman. My questions, of course, are addressed to the Minister.

I noticed that in his statement he mentioned agreements with certain provinces including Quebec, Nova Scotia, and Saskatchewan. For the benefit of the Committee, Mr. Minister, I would like to know how well your relationships are going, especially with the government of Quebec, in your negotiations and your agreements with the governments. What kind of co-operation has Quebec shown since you undertook this responsibility? Can you tell the Committee what sort of climate exists between your department and Quebec regarding immigration policies?

M. Cullen: Je dirais que le climat a été excellent. J'ai eu plusieurs entretiens personnels avec M. Couture, le ministre, et je crois que nous avons tous les deux développé une idée des responsabilités de l'autre. M. Couture a dit que, du moment qu'il fonctionne dans un état fédéral, il a l'intention de fonctionner en conséquence et de participer au programme d'immigration dans la mesure où l'Acte de l'Amérique du nord britannique lui dit qu'il a une responsabilité, une obligation, et l'occasion de participer. Mes rapports avec ce ministère ont été formidables. Mes hauts fonctionnaires ont rencontré à plusieurs reprises les hauts fonctionnaires de M. Couture pour rédiger l'accord dit l'accord Couture-Cullen.

De façon générale, je dirai que les relations ont été formidables. Bien sûr, il y avait auparavant une collaboration excellente de la part des agents sur le terrain. Nos agents travaillaient avec les agents du Québec où il pourrait y avoir de l'immigration d'une région ou d'un pays particulier, et cela continue.

[Texte]

M. La Salle: Monsieur le ministre, vous avez eu l'avantage d'être membre du Comité mixte spécial sur la politique de l'immigration qui a fait le tour du pays. Vous savez qu'à maintes reprises, on nous a reproché, entre autres choses, de ne pas donner suffisamment de renseignements dans nos ambassades ou dans nos bureaux à l'étranger sur la situation au Québec. Des immigrants nous disaient qu'ils n'avaient pas suffisamment d'information sur la langue de la majorité au Québec, ce qui constituait un problème pour eux en venant au Canada. On ne leur avait pas dit que s'ils voulaient s'installer au Québec, il était préférable qu'ils aient une certaine connaissance de la langue française. Est-ce que votre ministère fait des efforts à ce niveau pour mieux informer l'immigrant sur la langue de la majorité au Québec?

• 1220

M. Lafontaine: Monsieur La Salle, nos fonctionnaires de l'immigration à l'extérieur du pays sont certainement informés, puisqu'il y a *Briefing* régulièrement, que la langue de la majorité au Québec est le français. Étant donné la situation actuelle, il est évident que si une personne désire immigrer au Québec il lui faut parler le français.

M. La Salle: Dans vos négociations avec le Québec a-t-on aussi discuté du genre d'immigrants qui pourraient le mieux s'adapter à cette majorité, et y a-t-il été question des secteurs les plus disponibles quant aux ouvertures d'emplois, secteurs qui pourraient le mieux correspondre aux désirs du Québec pour accueillir des immigrants? Dans le document, on reconnaît une tendance à l'immigration vers les grandes villes comme Montréal, Vancouver, etc.; et cela n'épargne pas le Québec. Il est évident qu'il semble que l'immigration se fasse beaucoup plus vers une ville comme Montréal. Si le Québec ou toute autre province pouvait établir des stratégies industrielles qui permettraient, si vous voulez, de trouver plus facilement des emplois, en «défrichant» si je puis dire certains secteurs-clé au niveau d'une province donnée, les provinces ont-elles enfin un mot à dire ou une influence quelconque pour diriger cette immigration vers justement des secteurs de développement créés par elles?

Le président: Monsieur Tait.

M. Tait: Oui, certainement, l'entente avec le Québec établit la possibilité de degré de sélection; et c'est aux autorités québécoises de sélectionner les immigrants qui sont les plus aptes à s'intégrer au milieu québécois selon la grille qui est une grille provinciale.

M. La Salle: Une dernière question, monsieur le président?

Le président: Oui.

M. La Salle: Au plan des cours de langue qui doivent se donner, est-ce qu'il y a eu des changements récents? Pour l'immigrant qui vient au Québec, est-ce qu'il y a eu un effort additionnel de fait par le ministère de l'Immigration pour lui offrir un cours de langue appliqué, par exemple, afin de l'aider à se familiariser avec la langue de la majorité?

Mr. Tait: The language training of immigrants in French is available through our programs, just as it is in every other

[Traduction]

Mr. La Salle: Mr. Minister, you had the opportunity to sit on the Special Joint Committee on Immigration Policy which toured the country. You know that on many occasions we were criticised, in some cases for not providing enough information through our embassies or offices abroad regarding the situation in Quebec. Immigrants told us that they did not have enough information about the majority language in Quebec, which created problems for them in coming to Canada. They were not told that if they wanted to settle in Quebec, it would be preferable that they have some knowledge of the French language. Has your department made efforts at this level to better inform immigrants about the majority language in Quebec?

Mr. Lafontaine: Mr. La Salle, our immigration officers abroad definitely are aware, because there are regular briefings, that the majority language in Quebec is French. Given the current situation, it is obvious that anyone wishing to immigrate to Quebec needs to speak French.

Mr. La Salle: In your negotiations with Quebec did you also discuss the type of immigrant who might best adjust to this majority situation, and was there any discussion of the sectors most available regarding job opportunities, the sectors which might best correspond to Quebec's wishes regarding immigrants? The document mentions that immigrants tend to go to the big cities like Montreal, Vancouver, etc.; Quebec is not left out. It is obvious that immigration seems to be higher into a city like Montreal. If Quebec or any other province could establish industrial strategies allowing, if you wish, the immigrants to find jobs more easily, by opening up certain key sectors on the provincial level, do the provinces have a say or some influence in directing immigration to development sectors they have created?

The Chairman: Mr. Tait.

Mr. Tait: Yes, certainly, the agreement with Quebec sets out the possibility of selection; and it is up to the Quebec authorities to select the immigrants who are most likely to integrate themselves into the Quebec environment using a grid which is provincial.

Mr. La Salle: One last question, Mr. Chairman?

The Chairman: Yes.

Mr. La Salle: Regarding language courses which will be provided, have there been any recent changes? ... For immigrants coming to Quebec, has the Department of Immigration made an extra effort to provide a course in applied language, for example, to help them to learn the language of the majority?

M. Tait: La formation linguistique en français des immigrants est prévue dans nos programmes, comme la formation

[Text]

province. I should add, of course, in Quebec the courses are actually given through the . . .

M. La Salle: Merci, monsieur le président.

The Chairman: Mrs. Appolloni.

Mrs. Appolloni: I would like to start by commending you and your officials for the tremendous alacrity and sympathy with which you dealt with the recent case. It was a fugitive from Czechoslovakia who had been given just a very limited visa to visit Switzerland. He sought asylum. He could not go back obviously, to his own country and it was thanks to the officials in Switzerland that we managed to get him to Canada very quickly. I commend you for that.

But it leads me to another point, Mr. Minister. Speaking of Eastern-European displaced persons in that particular program, I am a little concerned here. In my view, Mr. Minister, the vast majority of people from eastern Europe who ask to come to Canada when they are outside the Soviet bloc are really refugees, perhaps not in a conventional sense but certainly in the humanitarian sense, because once they go back to their own country, whether it be the Ukraine or Czechoslovakia or any other country in the Soviet bloc, they are subject to tremendous harassment, loss of property, loss of jobs, and several other things. Therefore, in your statement on refugee and humanitarian activities for 1978, I am a little concerned with the statement on page 4, where it says:

When assessing under selection criteria, offers of assistance from relatives and ethnic communities in Canada, including offers of employment, are taken into account in making the final judgment.

• 1225

Considering, Mr. Cullen, the case of this specific Czech boy whom we did manage to get into Canada, time was of the essence. I am a little worried that in case we take the time to check out job offers or job opportunities, the visa will expire and therefore it will be impossible to get the potential refugee out from his—what do you call it—his haven, temporary safe haven in Western Europe. So how much emphasis is put on job opportunity or job offer in that particular instance?

Mr. Cullen: What we do in these particular cases, and with all of these particular cases, and with all of these situations, is that we look at the individual case rather than coming up with some global approach or say, this is the criteria that will apply. We deal with each case on an individual basis, looking at what the situation is, what the problem is. As you have indicated, people from "behind the Iron Curtain" are not refugees in the conventional sense of the term.

I know since my time in office we have been struggling with this particular problem, as to how we cope with this. I went to Austria myself to visit a camp in Vienna to see some of these people, to get some kind of feeling for the situation. I had Dr. Krizek come out here as a guest of the Canadian Government to go across the country to meet people who had settled here and who had come from these particular camps.

[Translation]

linguistique des immigrants dans toute province. Je devrais ajouter qu'au Québec les cours sont offerts par . . .

M. La Salle: Merci, monsieur le président.

Le président: Madame Appolloni.

Mme Appolloni: Pour commencer, j'aimerais vous féliciter ainsi que vos hauts fonctionnaires de la rapidité et de la sympathie énormes que vous avez montrées dans un cas récent. Il s'agissait d'un réfugié de la Tchécoslovaquie qui avait reçu un visa très limité pour visiter la Suisse. Il a demandé l'asile. Évidemment, il ne pouvait pas retourner dans son pays, et c'est grâce à nos fonctionnaires en Suisse que nous avons pu l'amener très rapidement au Canada. Je vous en félicite.

Mais cela m'amène à une autre question, monsieur le ministre. Pour ce qui est des personnes déplacées de l'Europe de l'Est en vertu de ce programme en particulier, j'ai quelques inquiétudes. A mon avis, monsieur le ministre, la grande majorité des Européens de l'Est qui demandent à émigrer au Canada quand ils sont à l'extérieur du bloc soviétique sont en réalité des réfugiés, peut-être pas dans le sens traditionnel, mais certainement dans le sens humanitaire, parce qu'une fois qu'ils retournent dans leur pays, que ce soit l'Ukraine ou la Tchécoslovaquie, ou tout autre pays du bloc soviétique, ils souffrent des harcèlements énormes, de la perte de leur propriété, de la perte de leurs emplois, et de plusieurs autres choses. Donc, dans votre déclaration sur les activités concernant les réfugiés et humanitaires pour l'année 1978, je m'inquiète un peu de la déclaration à la page 4, qui dit:

En faisant l'évaluation d'après les critères de sélection, on tient compte des offres d'aide de la part des parents et des communautés ethniques au Canada, y compris des offres d'emplois, lors du jugement final.

Monsieur Cullen, dans le cas de ce garçon tchèque que nous avons finalement réussi à faire entrer au Canada, c'était une question de temps. Je crains que si nous prenons le temps de vérifier le nombre d'emplois disponibles, le visa pourrait arriver à échéance avant qu'il ne soit possible de tirer le futur réfugié de son refuge temporairement sûr en Europe occidentale. Pourquoi accorde-t-on tant d'importance aux emplois disponibles dans ce cas?

M. Cullen: Dans ce cas-là et quelles que soient les circonstances, nous étudions le dossier en cause sans avoir de critères immuables. Nous étudions chacun des dossiers pour déterminer les circonstances et le problème particuliers. Comme vous l'avez bien dit, les gens qui viennent de derrière le «rideau de fer» ne sont pas des réfugiés au sens propre du mot.

Depuis ma nomination au Ministère, nous essayons de régler ce problème. Je suis allé moi-même visiter à Vienne, en Autriche, un camp où vivent certaines de ces gens pour pouvoir mieux saisir le problème. J'ai invité le docteur Krizek au nom du gouvernement canadien pour qu'il vienne rencontrer les gens qui sont venus de ces camps pour s'installer un peu partout au Canada.

[Texte]

One of the procedures we have come up with is this sponsorship program, augmenting—these people are not, as you aid, refugees in the conventional sense, but for humanitarian considerations we will allow groups or a group of five people or an incorporated group to sponsor these particular individuals trying to stretch, if you will, the definition of refugee, to help.

We have to be somewhat careful there because we do not want to stretch it to the stage of accepting economic refugees because there are people that can make a much better case as economic refugees and on a humanitarian basis than maybe people, as you said, in the countries you have indicated. This is a very sensitive area and we are trying to find our way. I have met with Polish Alliance groups, with the Ukrainian organizations, the Hungarian group in Calgary, trying to find an answer to the specific problem we have here, without at the same time accepting economic refugees or people who might be spelled out.

On the time element, as I said, because we look at it on an individual basis, we were able to deal with that Czechoslovakian situation. I can name others where we have intervened and said, okay, we will waive that for now because of the circumstances of the situation at this time, and let him in or let her in or whatever the situation is. I cannot give you a global answer. I can only say that we look at them in a very humane way, and compassionately.

Mrs. Appolloni: All of us have recently had the opportunity to study the situation in Cambodia, which is very tragic. I am wondering if there is a particular refugee sponsorship program for the Cambodians, if there is a special group willing to sponsor them.

Mr. Cullen: Well, first and foremost, as I indicated I think earlier, dealing with the refugees who are in fact in Thailand, the over-land refugees, because of the massive numbers of people it has been the decision and the feeling of the United Nations High Commissioner for Refugees that it would be best to settle them in place and that money could be better spent and better utilized to help these people because of the numbers that there are.

In addition to that we have indicated that we will take 100, and the initial criteria is that they have some relative in Canada so that we can build up that connection, and we have done that. I think about 175 came forward, and our officer is now on the spot doing the processing. But the massive problem there, I think, is something beyond the ability of one government to handle. So it will probably have to be a United Nations approach as opposed to a Canadian approach or a Swedish approach or a British approach.

Mrs. Appolloni: Could I clarify one point?

Mr. Cullen: Sure.

Mrs. Appolloni: Under the refugee sponsorship system, they do not necessarily have to be relatives. Right?

Mr. Cullen: That is correct.

Mrs. Appolloni: Okay.

[Traduction]

L'une des solutions à laquelle nous avons songé, ce serait la méthode du parrainage. Comme ces gens ne sont pas des réfugiés à proprement parler, mais plutôt des réfugiés pour des raisons humanitaires, nous permettrons à un groupe de cinq personnes ou à une organisation constituée en société de parrainer ces personnes qui pourraient être considérées comme des réfugiés au sens large.

Nous devons faire bien attention car nous ne pouvons pas élargir la définition au point d'être obligés d'admettre des réfugiés pour des raisons financières car certains dans ce cas peuvent se prétendre réfugiés à meilleur titre que d'autres venant des pays que vous avez énumérés. C'est assez délicat, mais nous essayons de trouver une solution pratique. J'ai rencontré des membres de l'Alliance polonaise, des associations d'Ukrainiens, une association de Hongrois de Calgary, pour essayer de trouver solution à ce problème sans pour autant être obligé d'accepter des réfugiés pour raisons économiques ou d'autres cas précisés.

Quant au facteur temps, comme nous étudions chaque dossier en propre, nous avons pu régler le cas des Tchèques. Je peux vous nommer d'autres cas où, à cause des circonstances, nous avons choisi de passer outre à certains règlements pour pouvoir les laisser entrer. Je ne peux pas vous donner une réponse générale. Je peux vous dire que nous étudions chaque dossier avec des yeux humain et remplis de compassion.

Mme Appolloni: Nous avons tout récemment eu l'occasion d'étudier la situation qui règne au Cambodge et c'est assez tragique. Existe-t-il un programme de parrainage des réfugiés cambodgiens? Y a-t-il une organisation spéciale prête à les parrainer?

M. Cullen: D'abord et avant tout, pour ce qui est des réfugiés qui, en fait, résident en Thaïlande, les réfugiés qui sont à l'étranger, comme ils sont en nombre considérables, le haut commissaire des Nations Unies pour les réfugiés a décidé qu'il vaudrait mieux les installer sur place et qu'on ferait meilleur usage de l'argent si on les aidait tout simplement là où ils sont, à cause de leur grand nombre.

En outre, nous avons accepté d'en prendre 100, le critère premier étant d'avoir des parents au Canada pour faire certains rapprochements. Environ 175 se sont présentés et nos agents d'immigration sont maintenant là-bas pour les interroger. En fait, les réfugiés sont si nombreux que pas un gouvernement ne peut seul s'en occuper. Il faudra probablement passer par les Nations Unies plutôt que seul le Canada, la Suède ou la Grande-Bretagne s'en occupent.

Mme Appolloni: J'aimerais faire une mise au point s'il vous plaît?

M. Cullen: Allez-y.

Mme Appolloni: D'après la méthode de parrainage des réfugiés, il n'est pas nécessaire que les parrains soient des parents, n'est-ce pas?

M. Cullen: C'est exact.

Mme Appolloni: Très bien.

[Text]

Mr. Cullen: A church group, for example, could sponsor them.

Mrs. Appolloni: Yes.

Mr. Cullen: I think Mr. Tait wanted to elaborate on my answer. Maybe I gave misinformation. I do not know.

Mr. Tait: The concern that has been expressed about Cambodia most recently through the resolution has been one factor which has led us interdepartmentally, I mean with External Affairs, to look very closely at the whole Indo-China situation. The Cambodians are a particular problem because in terms of resettlement, Mrs. Appolloni, anywhere else, except in Thailand, most of them are farmers, rather primitive dirt farmers, as one might say, and it is very difficult to see how any significant number of those could really benefit from being resettled elsewhere. And that certainly, as the Minister has said, is the High Commissioner's view.

• 1230

On the other hand, the problem is so great. There is something like 100,000 in Thailand and through various programs the international community is trying to encourage Thailand to make provision for their local resettlement. But it may be that an additional contribution could assist that process. But if that is decided on, I think it would not be restricted in any way to Cambodians; it would cover probably the ethnic Vietnamese who are there and some Laos, some of the Malay people, but the actual configuration of such a program is under active consideration at the moment.

I might just mention by way of interest that Terre des Hommes in Canada has recently come forward with an interesting proposition which we are considering sympathetically and which involves a number of families in Canada sponsoring young Laos who are refugees and are in the camps now.

Mrs. Appolloni: Mr. Chairman, I have two very short questions. Okay? They are both referring to recent press reports, one in this morning's *Globe and Mail*. The other one is a press report of, I think, last week to the effect that Quebec is seeking English teachers outside of Canada. Calling my local Manpower Centre this morning, I hear that we are having an increasing number of unemployed teachers. So if Quebec wants English teachers it is very welcome to come to Ontario to look for them. Secondly, the report in this morning's *Globe and Mail* says that Quebec is arranging to teach French to potential immigrants from Portugal and Italy in their native country. If that is true, how are they managing it and could Immigration Canada not do similarly?

Mr. Cullen: The English teachers outside Canada: I understand that Mr. Morin has in effect indicated that he was not going to go down that route, but I am not that much up on that specific. Richard, do you know if that was in fact . . . ?

Mr. Tait: We have not yet had a report on that.

Mr. Cullen: Okay. We feel that on this teaching procedure, if the Canadian taxpayers' dollar is going to be spent, it should

[Translation]

M. Cullen: Ce pourrait être un groupe religieux, par exemple.

Mme Appolloni: Bien.

M. Cullen: Je crois que M. Tait aimerait ajouter quelque chose à ma réponse. Je vous ai peut-être donné des renseignements erronés. Sait-on jamais!

M. Tait: Le problème que posent les Cambodgiens, qu'on a reconnu tout récemment en adoptant la résolution, nous a incités à mener, conjointement avec le ministère des Affaires extérieures, une étude minutieuse de la situation en Indochine. Les Cambodgiens posent un problème particulier, Madame Appolloni, celui de leur installation ailleurs qu'en Thaïlande; ce sont surtout des fermiers qui pratiquent une agriculture assez primitive. Il est plutôt difficile d'imaginer comment bon nombre d'entre eux pourraient vraiment s'établir ailleurs. Comme le dit le ministre, c'est en tout cas l'opinion du haut commissaire.

En outre, leur nombre est un problème. Il y a environ 100,000 Cambodgiens en Thaïlande et la communauté internationale, grâce à divers programmes, essaie d'inciter le gouvernement thaïlandais à les aider à s'établir. Peut-être qu'une contribution supplémentaire pourrait accélérer les choses. Si c'est ce qu'on décide, on ne se limitera pas aux Cambodgiens. La décision englobera probablement les Vietnamiens réfugiés en Thaïlande, certains Laotiens et certains Malais, mais on est en train d'étudier les détails du programme.

J'aimerais vous dire en passant que l'Association Terre des Hommes au Canada nous a récemment présenté une proposition très intéressante que nous étudions d'un œil favorable et d'après laquelle un certain nombre de familles canadiennes parraineraient de jeunes réfugiés laotiens qui vivent présentement dans des camps.

Mme Appolloni: Monsieur le président, j'aimerais poser deux courtes questions. C'est bien? Les deux portent sur les récents articles de journaux, l'un dans le *Globe and Mail* de ce matin et l'autre qui a paru la semaine dernière. Il semble que le Québec cherche des professeurs d'anglais à l'extérieur du Canada. Ce matin, j'ai téléphoné au centre de main-d'œuvre de ma localité et on m'a dit qu'il y avait un nombre croissant de professeurs en chômage. Si le Québec cherche des professeurs d'anglais, il devrait venir faire un tour en Ontario. Dans l'article du *Globe and Mail* de ce matin, on dit que le Québec est en train d'organiser des cours de français donnés au Portugal et en Italie aux futurs immigrants. Si c'est vrai, comment peut-il le faire et Immigration Canada ne pourrait-il pas suivre cet exemple?

M. Cullen: Pour ce qui est des professeurs d'anglais engagés à l'extérieur du Canada, il semble que M. Morin ait en fait dit qu'il n'avait pas l'intention de procéder ainsi mais je ne connais pas la suite de l'histoire. Richard, savez-vous si en fait . . .

M. Tait: Nous n'avons pas encore reçu de rapport à ce sujet.

M. Cullen: Bien. Pour ce qui est des cours, nous croyons que l'argent des contribuables canadiens devrait être dépensé au

[Texte]

be spent here in Canada in the schools we have available, and be spent on English teachers, or French teachers for that matter, who are in Canada, not do it abroad. We do not have any guarantee that even if we did do it abroad and provided these services the individual would not then say, that is it, thank you very much, and then go on in a particular community. So I do not foresee us ever doing that.

The Chairman: Mr. Halliday.

Mr. Halliday: Thank you, Mr. Chairman. I just have one question and it should not take too long. It may reflect my not having been in this Committee much in the past two years, but my question relates to what has been given to us today, entitled "Refugee and Humanitarian Activities 1978". On the last page of that brochure, appendix A, it deals with convention refugees seeking resettlement. It indicates that in assessing the refugee seeking resettlement the visa officer should take into account the 10 factors listed in schedule 1. I am just curious why among those 10 factors there is no mention of health or medical status at all. I am wondering why that does not appear in any case. It is even more curious that in assessing the status of a refugee one does take into consideration education, age and all the other factors, yet there is no consideration at all for his health status.

Mr. Cullen: Those are the considerations for helping him or her in establishing in Canada. But the health requirements are automatic. If the individual does pass as a refugee, then he must secure a medical certificate. That is automatic with all refugees.

Mr. Halliday: So refugees have the same requirements.

Mr. Cullen: Both of security and health.

Mr. Halliday: I see, fine, thank you.

[Traduction]

Canada dans les écoles que nous avons ici et que le professeurs d'anglais, ou de français, devraient être rémunérés au Canada et non à l'étranger. Rien ne nous assure que, si nous donnions ces cours à l'étranger, les soi-disants immigrants ne pourraient pas par la suite nous remercier de nos services pour aller vivre ailleurs qu'ici. Je ne crois pas que nous songions jamais à de tels cours.

Le président: Monsieur Halliday.

M. Halliday: Merci, monsieur le président. J'aimerais poser une seule question qui n'est pas bien longue. Vous allez probablement vous rendre compte que je ne suis pas venu souvent aux réunions du Comité depuis deux ans. Ma question a trait au document qu'on nous a distribué aujourd'hui et qui porte le titre de «Les activités relatives aux réfugiés et aux personnes admises pour des raisons d'ordre humanitaire, pour 1978». A la dernière page du volume, à l'appendice A, il est question des réfugiés, au sens de la Convention, qui cherchent à s'établir ailleurs. On dit que lorsqu'il essaie d'évaluer ces réfugiés, l'agent des visas doit tenir compte des dix facteurs énumérés à l'Annexe I. J'aimerais savoir pourquoi, parmi ces dix facteurs, on ne fait nullement mention de la santé. Je me demande pourquoi on n'en parle pas. C'est encore plus bizarre lorsque, pour évaluer le statut d'un réfugié, on tient compte de l'instruction, de l'âge et de plusieurs autres facteurs, mais sans jamais parler de sa santé.

M. Cullen: Il s'agit simplement de ce qu'il faut tenir compte pour aider un réfugié à s'établir au Canada. Quant à la santé, on exige automatiquement d'un réfugié qu'il présente un certificat médical. C'est automatique pour tous les réfugiés.

M. Halliday: On exige donc la même chose des réfugiés.

M. Cullen: Oui, pour ce qui est de la santé et de la sécurité d'État.

M. Halliday: Je vois, très bien. Merci.

• (1235)

Le président: Monsieur Duclos.

M. Duclos: Monsieur le président, merci.

Monsieur le ministre, je me réjouis très particulièrement de l'annonce de la décision du gouvernement de mettre sur pied un programme à l'intention des prisonniers politiques d'Argentine. Je pense que cette décision confirme le bien-fondé des observations et des représentations de mon collègue, le député de Greenwood, de mon collègue conservateur, le député d'Egmont, et de moi-même, représentatifs que nous avons faites suite à une visite que nous avons effectuée en Argentine, il y a un an et demi.

Il n'est évidemment jamais trop tard pour bien faire, mais nous aurions évidemment préféré que le gouvernement réagisse tout aussi rapidement que nous l'avions fait. Déjà, à l'automne 1976, la situation des Argentins, face à la dictature militaire qui dirige ce pays, de façon absolument brutale, était déjà assez désespérée.

Monsieur le ministre, en relation avec cette affaire, j'aimerais vous voir clarifier quelque chose. Est-ce que ce programme s'applique uniquement aux Argentins, ou à l'ensemble des

The Chairman: Mr. Duclos.

Mr. Duclos: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Minister, I am most happy with the announcement of the government's decision to establish a program concerning the political prisoners of Argentina. This decision substantiates the observations and representations of my colleague, the member for Greenwood, of my Conservative colleague, the member for Egmont, and my own following our visit to Argentina, a year and a half ago.

Of course, it is never too late to do something, but we would have most certainly preferred that the government react a little more rapidly. As early as the fall of 1976, the Argentinian situation, under the absolutely brutal military dictatorship of that country, was quite desperate.

Mr. Minister, I would like some clarifications in relation to this whole issue. Does the program apply solely to the Argentinians or to all Latin Americans as a whole? Of course, there is

[Text]

latino-américains? Il y a déjà, évidemment, un programme pour les Chiliens, qui sont en Argentine et pour les Uruguayens qui se trouvent en Argentine.

Si je comprends bien, le programme que vous venez d'annoncer devrait s'appliquer d'une façon bien spéciale aux Argentins. Deuxième question: j'aimerais savoir quelles mesures administratives sont prises en vue de faciliter la venue au Canada de ces gens. L'une de nos constatations, en octobre 1976, était qu'il existait, à l'ambassade du Canada à Buenos Aires, un véritable goulot d'étranglement, ce que, évidemment, on s'est entêté à nier. Je pense que mon collègue de Greenwood sera d'accord pour dire que nous avons constaté sur les lieux quelle était la situation. Je pense que, plus tard, un représentant du ministère de l'Emploi de l'Immigration est allé sur les lieux. Je crois savoir qu'il en était finalement arrivé à une conclusion identique à la nôtre. J'aimerais savoir si, en ce qui a trait au personnel en place, les choses se sont améliorées. Je pense que les gens qui étaient sur les lieux à l'époque faisaient leur possible mais, comme vous le savez, ils devaient couvrir, je pense, 4 ou 5 pays. Ils ne pouvaient pas se consacrer entièrement à la tâche de recevoir d'accorder des entrevues à ceux qui se présentaient à l'ambassade du Canada à Buenos Aires, qu'il s'agisse d'Argentins ou de réfugiés politiques en provenance du Chili, de l'Uruguay et même du Paraguay et de la Bolivie.

J'aimerais, monsieur le ministre, que vous fassiez le point sur ce programme-là et sur les mesures administratives qui sont prises pour permettre d'acheminer cette immigration de réfugiés politiques le plus rapidement possible vers notre pays. Merci.

Mr. Cullen: First of all, Mr. Duclos, it is 100 political prisoners from Argentina, plus their families, that this particular program is directed at. This is, of course, in addition to the 7,000 that we have established for our South American program.

Mr. Duclos: So those will be Argentinians.

Mr. Cullen: Yes. In so far as the political prisoner administrative aspect, this is something that we have been asked to do by the United Nations High Commissioner. The representations, as you have said, from the M.P.s and Amnesty International and church groups indicated that we should be taking action of this nature not only for the numbers, but that it might act as leverage to encourage other countries to follow our lead or to participate as we are doing in this particular way.

It must be remembered, however, that we have to have co-operation from the government itself. We cannot just walk in and say, "We are going to take so-and-so out". It will take some time to get it in place and some time to do some organizing. As you know, we do have the experience, having dealt with 100 Chilean prisoners, adding to that another 100. So we do have some experience in how to cope or how to deal with this particular problem.

On the administration and the numbers, I do not know if Mr. Tait or Mr. Lafontaine wants to comment on that.

[Translation]

already a program in existence for the Chileans and the Uruguayans who are in Argentinea.

It is my understanding that the program which you have just announced will apply more specifically to the Argentinians. As to my second question: I would like to know what administrative measures have been taken to facilitate the move of those people to Canada. We observed in October 1976 that there was a veritable bottleneck in the Canadian Embassy in Buenos Aires, a fact which has been obstinately denied. I think my colleague from Greenwood will confirm that we were there and observed this situation. I believe that later a representative from the Department of Employment and Immigration visited the Embassy. And, eventually, he drew the same conclusions as we did. And I would like to know, with respect to the local personnel, if things have improved. I think those people who were there at the time did their best, but as you know they have to cover some four or five countries. They could not devote all of their time to the task of interviewing those possible immigrants who visited the Canadian Embassy in Buenos Aires, whether they be Argentinians or political refugees from Chile, Uruguay, and even Paraguay and Bolivia.

Could you, Mr. Minister, give some clarification concerning that program and tell me what administrative measures have been taken to allow the immigration of political refugees to our country as quickly as possible. Thank you.

M. Cullen: Monsieur Duclos, je dois tout d'abord préciser que le programme vise à aider une centaine de prisonniers politiques de l'Argentine et leurs familles. Évidemment, ceux-ci s'ajoutent aux 7,000 que nous avons déjà aidés par notre programme couvrant l'Amérique du Sud.

M. Duclos: Il s'agit donc d'Argentins.

M. Cullen: Oui. Quant aux mesures administratives concernant les prisonniers politiques, ces mesures sont prises en réponse à une demande du Haut Commissaire des Nations Unies. Comme vous l'avez dit, les demandes des députés, d'Amnesty International et de certains groupes religieux revendiquaient de telles mesures non seulement à cause du nombre de prisonniers, mais aussi afin d'influencer d'autres pays à faire de même et de participer à l'aide aux réfugiés comme le fait le Canada.

Toutefois, pour ce faire, il faut compter sur la collaboration du gouvernement même. On ne peut pas simplement se présenter et dire, «nous voulons faire sortir un tel». Ce programme demandera un peu de temps à établir et à organiser. Comme vous les savez, nous avons déjà eu l'expérience de l'immigration chez nous de 100 prisonniers chiliens auxquels s'ajouteront encore 100 prisonniers. Nous avons donc l'expérience pour résoudre ce genre de problème.

Quant aux mesures administratives et au nombre exact, M. Tait ou M. Lafontaine voudront peut-être faire certains commentaires.

[Texte]

Mr. Tait: I really have little to add to what the Minister has said, Mr. Chairman, except to say that we have taken steps to ensure that whatever processing facility is required by the situation, we will be there. We are going to send people down into Brazil more often but the problem has been that the cases just have not been there for them to process. We will have them there quickly, and we have reviewed the whole situation very thoroughly, and I am satisfied that the people to do the job will be there to do it.

[Traduction]

M. Tait: J'ai très peut à rajouter à ce qu'a dit le ministre, monsieur le président, sauf pour affirmer que nous avons pris les mesures nécessaires pour faire face à toute situation. Nous enverrons du personnel au Brésil plus souvent, mais jusqu'à présent, le nombre de cas n'a pas justifié sa présence. Nous pourrions l'y envoyer rapidement, et nous avons étudié soigneusement toute la situation et je sais qu'on disposera du personnel nécessaire à la tâche.

• (1240)

Mr. Duclos: Mr. Chairman . . .

The Chairman: Last question.

Mr. Duclos: Yes of course. Mr. Minister, what preliminary indications do you have with regard to the type of co-operation that you may expect from the Argentinian government with a view to facilitating the exit from the country of those people who would like to reside here in Canada? Are they showing some desire to co-operate? Or will they withstand our offer?

Mr. Tait: There is some indication that the Argentinian authorities are prepared to co-operate with regard to the processing of the prisoners. Certainly, they have co-operated recently with the Americans, and we expect to get the same degree of co-operation. It is, as you have indicated, an arbitrary regime and one moves with circumspection.

M. Duclos: Merci beaucoup.

Le président: Je vous remercie, monsieur le ministre. Merci, messieurs les membres du Comité. Le Comité suspend ses travaux jusqu'à demain après-midi à 15 h 00. Nous étudierons les crédits 1, 5 et 10, du ministère du Travail, avec le ministre Munro. One, five, and ten. John Munro.

M. Duclos: Monsieur le président . . .

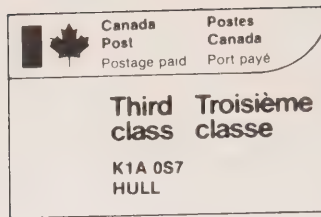
Le président: Ce sera votre dernière question.

M. Duclos: Oui, bien sûr. Monsieur le ministre, quelle indication avez-vous eue du genre de coopération que vous pourriez recevoir du gouvernement argentin dans l'émigration de ce pays des gens qui aimeraient venir habiter au Canada? Le gouvernement collabore-t-il ou résiste-t-il à notre offre?

M. Tait: Il semble que les autorités argentes veulent collaborer à l'émigration de ces prisonniers. Elles ont d'ailleurs coopéré récemment avec les Américains, et nous nous attendons à la même collaboration. Comme vous l'avez dit, c'est un régime plutôt arbitraire, et il faut procéder avec beaucoup de délicatesse.

Mr. Duclos: Thank you very much.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Minister. Thank you, members of the Committee. This Committee stands adjourned until tomorrow afternoon at 1500. We will then resume consideration of Votes 1, 5 and 10 of the Department of Labour, and the Minister, Mr. Munro, will be here. Nous étudierons les crédits 1, 5 et 10 et M. John Munro sera présent.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Printing and Publishing,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie et Édition,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the Department of Employment and Immigration:

Mr. M. Lafontaine, Associate Deputy Minister;

Mr. R. Tait, Executive Director, Immigration and Demographic Policy.

Du département de l'Emploi et de l'Immigration:

M. M. Lafontaine, sous-ministre associé;

M. R. Tait, directeur exécutif, Politique de l'immigration et de la démographie.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 16

Wednesday, May 17, 1978

Chairman: Mr. Raynald Guay

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 16

Le mercredi 17 mai 1978

Président: M. Raynald Guay

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Main Estimates 1978-79: Votes 1, 5 and 10 under
LABOUR.

CONCERNANT:

Budget principal 1978-1979: Crédits 1, 5 et 10
sous la rubrique TRAVAIL.

APPEARING:

The Honourable John Munro,
Minister of Labour.

COMPARAÎT:

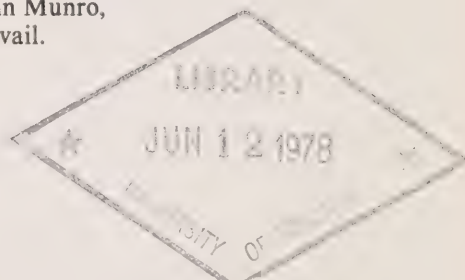
L'honorable John Munro,
Ministre du Travail.

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



Third Session of the
Thirtieth Parliament, 1977-78

Troisième session de la
trentième législature, 1977-1978

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Raynald Guay

Vice-Chairman: Mrs. Ursula Appolloni

Messrs.

Caccia	Fraser
Dionne (<i>Kamouraska</i>)	La Salle
Duclos	McGrath
Dupont	McRae
Epp	Nicholson (Miss)

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Raynald Guay

Vice-Président: M^{me} Ursula Appolloni

Messieurs

Olivier	Rompkey
Portelance	Scott
Ritchie	Skoreyko
Rodriguez	Stollery—(20)

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4)(b)

On Tuesday, May 16, 1978:

Mr. Scott replaced Mr. Epp;

Mr. Skoreyko replaced Mr. Halliday.

On Wednesday, May 17, 1978:

Mr. Rodriguez replaced Mr. Brewin;

Miss Nicholson replaced Mr. Yanakis;

Mr. Epp replaced Mr. MacDonald (*Egmont*).

Conformément à l'article 65(4)b) du Règlement

Le mardi 16 mai 1978:

M. Scott remplace M. Epp;

M. Skoreyko remplace M. Halliday.

Le mercredi 17 mai 1978:

M. Rodriguez remplace M. Brewin;

M^{lle} Nicholson remplace M. Yanakis;

M. Epp remplace M. MacDonald (*Egmont*).

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, MAY 17, 1978
(20)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 3:50 o'clock p.m., the Chairman, Mr. Guay (*Lévis*), presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Caccia, Duclos, Fraser, Guay (*Lévis*), McRae, Miss Nicholson, Messrs. Olivier, Ritchie, Rodriguez, Rompkey.

Appearing: The Honourable John Munro, Minister of Labour.

Witnesses: From the Department of Labour: Mr. T. Eberlee, Deputy Minister; Mr. C. J. Helmes, Director, Finance. *From the Canadian Labour Relation Board:* Mr. M. Lapointe, President.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Wednesday, March 1, 1978, relating to the Main Estimates for the fiscal year ending March 31st, 1979. (*See Minutes of Proceedings, Thursday, May 11, 1978, Issue No. 14*).

The Committee proceeded to consider Votes 1, 5 and 10 under LABOUR.

The Minister made a statement and with the witnesses answered questions.

At 5:22 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 17 MAI 1978
(20)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 15 h 50 sous la présidence de M. Guay (*Lévis*) (président).

Membres du Comité présents: MM. Caccia, Duclos, Fraser, Guay (*Lévis*), McRae, M^{lle} Nicholson, MM. Olivier, Ritchie, Rodriguez, Rompkey.

Comparait: L'honorable John Munro, ministre du Travail.

Témoins: Du ministère du Travail: M. T. Eberlee, sous-ministre; M. C. J. Helmes, directeur, Finances. *Du Conseil canadien des relations du travail:* M. M. Lapointe, président.

Le Comité poursuit l'étude de son ordre de renvoi du mercredi 1^{er} mars 1978 portant sur le budget principal pour l'année financière se terminant le 31 mars 1979. (*Voir procès-verbal du jeudi 11 mai 1978, fascicule n° 14*).

Le Comité entreprend l'étude des crédits 1, 5 et 10 sous la rubrique TRAVAIL.

Le ministre fait une déclaration puis, avec les témoins, répond aux questions.

A 17 h 22, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Wednesday, May 17, 1978

• 1550

[Text]

Le président: Messieurs, nous continuons aujourd'hui l'étude du Budget des dépenses 1978-1979, renvoyé au comité le mercredi 1^{er} mars 1978. Cet après-midi, nous allons étudier les crédits 1, 5 et 10 du ministère du Travail.

TRAVAIL

A—Ministère

Budgétaire

Crédit 1^{er}—Travail—Dépenses de fonctionnement et frais de représentation du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail.....\$21,837,000

Crédit 5—Travail—Subventions inscrites au budget et contributions.....\$6,946,000

B—Conseil canadien des relations du travail

Budgétaire

Crédit 10—Conseil canadien des relations du travail—Dépenses du programme.....\$3,195,800

Avant de passer à la période des questions, le ministre nous fera immédiatement une courte déclaration préliminaire. Monsieur le ministre, vous avez la parole.

Hon. John C. Munro (Minister of Labour): Thank you Mr. Chairman, members of the Committee. I would like to start off by introducing the officials of the Department of Labour who are here to help out: my Deputy Minister, Tom Eberlee, on my right; Marc Lapointe, President, Canada Labour Relations Board; Mr. W. P. Kelly, Assistant Deputy Minister, Federal Mediation and Conciliation Service; Mr. H. L. Laframboise, Assistant Deputy Minister, Research and Program Development; C. R. Scott, Chairman, Special Coordination Group, at the back; Mr. J. Mainwaring, Director General, International and Provincial Relations; Dr. R. Crowley, Director General, Central Analytical Services; Mr. D. Bouffard, Solicitor, Legal Services; John Carter, Policy Co-ordination Group; Mr. V. Johnston, Director, Labour Data; Mr. Elfstrom, Director, Occupational Safety and Health; Mr. R. D. Clarke, Director, Conditions of Work; Mr. C. J. Helmes, Director, Finance; Mr. W. T. Jack, Director, Public Relations; Mr. Guy de Merlis, Director, Mediation and Conciliation; Mr. Fuchs, Director, Program Planning and Technical Support; Rod Macleod, Acting Director, Employment Relations; Mr. A. Hahn, Chief, Financial Planning and Reporting; Mr. Deroy, Chief, Staff Relations and Compensation; Mr. Pigeon, Chief, Mediation and Conciliation; Mr. A. C. Sinclair, Chief, Arbitration Services; Mr. J. Lavoie, Administration Officer, International and Provincial Relations; Mr. DeMeza, Project Officer, Special Co-ordination Group; Mr. D. K. Deyell, Executive Assistant to the Deputy Minister; and Mrs. L. McGlynn, Administrative Assistant, Deputy Minister's Office.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mercredi 17 mai 1978

[Translation]

The Chairman: Gentlemen, today we shall resume consideration of the 1978-79 Main Estimates which were referred to the Committee on Wednesday, March 1st, 1978. This afternoon, we shall consider Votes 1, 5 and 10 relating to the Department of Labour.

LABOUR

A—Department

Budgetary

Vote 1—Labour—Operation expenditures and expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour relations.....\$21,837,000

Vote 5—Labour—Grants and contributions in the estimates.....\$6,946,000

B—Canada Labour Relations Board

Budgetary

Vote 10—Canada Labour Relations Board—Program expenditures.....\$3,195,800

Before starting the question period, the Minister will make a brief opening statement. I now leave the floor to the Honorable Minister.

L'honorable John C. Munro (ministre du Travail): Merci, monsieur le président et membres du Comité. J'aimerais commencer par la présentation des représentants du ministère du Travail qui sont venus pour nous assister: à ma droite, mon sous-ministre, M. Tom Eberlee; M. Marc Lapointe, président du Conseil canadien des relations du travail; M. W. P. Kelly, sous-ministre adjoint, Services fédéraux de médiation et de conciliation; M. H. L. Laframboise, sous-ministre adjoint, Recherches et élaboration des programmes; M. C. R. Scott, groupe spécial de coordination; à l'arrière: M. J. Mainwaring, directeur général, Relations internationales et provinciales; M. R. Crowley, directeur général, Services centraux d'analyse; M. D. Bouffard, avocat, Services juridiques; M. John Carter, Groupe de la coordination des politiques; M. V. Johnston, directeur, Données sur le travail; M. Elfstrom, directeur, sécurité et hygiène du travail; M. R. D. Clarke, directeur, Conditions de travail; M. C. J. Helmes, directeur, Finances; M. W. T. Jack, directeur, Relations publiques; M. Guy de Merlis, directeur, Service de médiation et de conciliation; M. Fuchs, directeur, Établissement de programmes et soutien technique; Rod Macleod, Relations en matière d'emploi; M. A. Hahn, chef, Planification financière et reportage; M. Deroy, chef, Division des relations de travail et services au personnel; M. Pigeon, chef, Service de médiation et conciliation; M. A. C. Sinclair, chef, Services d'arbitrage; M. J. Lavoie, agent d'administration, Relations internationales et provinciales; M. DeMeza, analyste de projets, Groupe spécial de coordination; M. D. K. Deyell, chef de cabinet du sous-ministre; M^{me} L. McGlynn, adjoint administratif, bureau du sous-ministre.

[Texte]

• 1555

Thank you.

Mr. Rodriguez: On a point of order, Mr. Chairman.**The Chairman:** Mr. Rodriguez.

Mr. Rodriguez: I want to make this point of order very brief. I wonder why the Minister of Labour takes the onus for fighting unemployment all on his own department? Holy smokes, I feel outnumbered here.

Mr. Munro: The reason, Mr. Chairman, is that these are the key people in the entire Department of Labour and I think it was our opinion that the members of Parliament on the Committee, would want—and this has been the practice in the past—to be exposed to the key personnel in the department and some feel slighted if it is not the case.

Mr. Chairman and members of the Committee, I am pleased to appear before you today to submit Labour Canada's main estimates for fiscal year 1978-79.

Honourable members may recall when I appeared before this Committee last year I made reference to three particular areas of departmental activity: its reorganization, its decentralization and its range of postcontrol initiatives—generally referred to as the 14-point program—which was designed to improve the practice and environment of industrial relations and to reinforce the collective bargaining process.

With respect to the department's reorganization, I can say that this is now complete in all major respects. So too is the decentralization program—and here I express satisfaction with the way in which the five regional headquarters, in Moncton, Montreal, Toronto, Winnipeg and Vancouver, have been able to deliver programs and services on a regional and local level in a most effective manner. Most certainly the decentralization program has made the department more visible and more accessible to the various publics across the country.

The department has, in fact, been revitalized so as to be a more pro-active mover in labour affairs; its postcontrol initiatives have, in most instances, been accepted as a relevant and progressive program for upgrading the results of industrial relations.

Although we have not advanced as rapidly as we might have liked with all of our initiatives, the record is favourable and we have continued our development of both legislative and non-legislative programs. I know that most members are well acquainted with the various initiatives, so perhaps it would be superfluous for me to mention them in detail here today. These initiatives do, of course, reflect the department's vitality and its vitally important role in terms of regulating and improving the volatile labour relations environment.

In the coming months this environment will undoubtedly be the subject of increasing pressure as the country moves away from the relative confines of the AIB regulations to an environment of freer determination. The recent rounds of sectoral and provincial meetings—I am referring to the conference of First Ministers—my own meeting with union officials, including the newly-elected CLC President, Dennis McDermott—all

[Traduction]

Je vous remercie.

M. Rodriguez: J'en appelle au règlement, monsieur le président.

Le président: M. Rodriguez.

M. Rodriguez: Je désire faire très brièvement un rappel au règlement. Je me demande pourquoi le ministre du Travail assume en totalité pour son ministère la responsabilité de la lutte contre le chômage? Sapristi, je me sens surpassé en nombre.

M. Munro: Monsieur le président, la raison est due au fait qu'il s'agit de spécialistes du ministère du Travail et je crois que nous étions d'avis que les membres du Parlement aux comités désireraient, ce qui a été la pratique par le passé, être remarqués par le personnel clé du ministère et certains se sentiraient méconnus si ce n'était pas le cas.

Monsieur le président et honorables membres du Comité, je suis heureux de vous présenter aujourd'hui le budget de Travail Canada pour l'année financière 1978-1979.

Les honorables membres se souviendront que lorsque j'ai comparu devant eux l'année dernière, j'ai fait allusion à trois secteurs particuliers d'activité à mon Ministère: sa réorganisation, sa décentralisation et sa part des initiatives d'après-contrôle, généralement désignées par le nom de programme en 14 points, toutes ces mesures ayant pour but d'améliorer la conduite et le milieu des relations industrielles et de consolider les processus de la négociation collective.

En ce qui concerne la réorganisation du Ministère, je puis dire que celle-ci est maintenant terminée à tous les principaux égards. Il en est de même de la décentralisation et j'ajoute que je suis satisfait de l'efficacité avec laquelle les cinq bureaux régionaux (Moncton, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver) ont réussi à appliquer les programmes et à fournir les services à l'échelle régionale et locale. Il est sûr que le programme de décentralisation a rendu le Ministère plus évident et plus accessible pour les gens de tout le pays.

Le Ministère a de fait été réorganisé de façon à pouvoir jouer un rôle plus actif dans le domaine des affaires du travail, dans la plupart des cas, ses initiatives pour la période de l'après-contrôle ont été acceptées comme un programme pertinent et progressif qui améliorera les résultats des relations industrielles.

Bien que nous n'ayons pas progressé aussi rapidement que nous l'aurions aimé sur tous les plans, nous sommes tout de même satisfaits et nous avons continué à mettre au point nos programmes législatifs et non législatifs. Je sais que la plupart d'entre vous connaissez bien ces diverses initiatives et il serait sans doute superflu de les mentionner en détail ici; ces initiatives reflètent évidemment le rôle très important que joue le Ministère dans la régulation et l'amélioration du milieu très délicat des relations du travail.

Au cours des prochains mois, ce milieu fera sans doute l'objet de pressions de plus en plus fortes à mesure que le pays se libérera des limites relatives des règlements de la CLI et abordera une période de choix plus souple. Les récentes réunions sectorielles et provinciales, la conférence des premiers ministres, mes propres réunions avec les représentants syndicaux, y compris le nouveau président du CTC, Dennis McDer-

[Text]

these sessions can give some cause for optimism that the ensuing period will be contained in a spirit of realism; if not outright co-operation, then certainly not solid confrontation.

I would now turn to the estimates. Members will note that there is an over-all increase in the estimates of \$4.244 million, which represents 11.3 per cent increase over last year's budget. I believe copies of this breakdown have been sent to you.

Of that \$4.244 million this is the breakout. The major increase is one of \$2 million in compensation, reflecting additional costs and an expanded caseload.

The second largest increase is \$1.232 million in respect of the Adjustment Assistance Benefits programs.

• 1600

As members will be aware, these benefit programs provide financial assistance to workers in the textiles and footwear industries that lose their jobs as a result of the implementation of the new industrial strategies designed to make these industries more efficient and better able to meet increasingly strong foreign competition.

The number of people receiving benefits has been steadily increasing over the past two years so now the total is some 400. This increase can be expected to continue so that the fiscal 1978-79 benefits payable will probably reach \$3,400,000 compared with \$2,168,000 for the past year.

It would be appropriate here to refer to my recent establishment of a Commission of Inquiry to look into the broad area of lay-offs and redundancies within the federal jurisdiction. This Commission will, I hope, be able to provide valuable guidance in the area of increasing concern.

To return to the chart, a further sum of \$896,000 reflects necessary expenditures other than personnel on developing various of the post-control initiatives. The major proportion represents an increase in grants payable for labour education purposes. Here again I think members will be familiar with my Department's activities to promote improved and expanded programs of labour education. Additional costs concern the provision of expanded advisory services; operational requirements of the Collective Bargaining Information Centre; Quality of Working Life projects; improved arbitration services; and operations of the Canadian Occupational Health and Safety Centre, to mention just a few of the major areas.

The remaining increase of \$116,000 is accounted for by salary adjustments.

Attention might also be drawn to an over-all decrease in Vote 1, where the cost of my Department's regular operating program has in fact been reduced by \$277,000.

[Translation]

mott, tout cela nous permet d'espérer que la période qui vient tiendra compte des limites de la réalité, que si la coopération n'est pas sans borne, il n'y aura pas de confrontation systématique.

Permettez-moi d'aborder maintenant le Budget. Vous constaterez que celui-ci comprend une augmentation globale de \$4,244,000, soit 11.3 p. 100 de plus que le budget de l'année dernière. (Je crois que vous avez reçu des copies des tableaux explicatifs).

Vous remarquerez également que la principale augmentation, de 2 millions de dollars, concerne la rémunération et résulte des frais additionnels et du volume accru des cas à étudier.

La deuxième augmentation en importance, de \$1,232,000, concerne les programmes de prestations d'aide à l'adaptation.

Vous savez que ces programmes de prestations viennent en aide aux travailleurs des industries du textile et de la chaussure qui perdent leur emploi par suite de nouvelles stratégies destinées à améliorer l'efficacité des industries et à les aider à soutenir la concurrence de plus en plus forte de l'étranger.

Le nombre de prestataires a augmenté constamment au cours des deux dernières années et est maintenant de 400 environ. Cette augmentation devrait se poursuivre, de sorte qu'au cours de l'année financière 1978-1979, les prestations atteindront vraisemblablement \$3,400,000 comparativement à \$2,168,000 l'an passé.

J'aimerais, à ce point-ci, faire mention de la commission d'enquête que j'ai mise sur pied afin d'examiner le problème important des licenciements et des réductions du personnel dans les secteurs qui relèvent de l'autorité fédérale. J'espère bien que cette commission nous mettra sur la bonne voie pour remédier à une situation qui s'aggrave.

D'après le tableau une somme additionnelle de \$896,000 porte sur des dépenses nécessaires—autres que pour des questions de personnel pour mettre au point diverses stratégies visant la période d'après-contrôle. La plus grande partie représente l'augmentation des subventions accordées à l'éducation syndicale et je crois que vous êtes au courant de ce que fait mon Ministère pour promouvoir de meilleurs programmes d'éducation syndicale. Les coûts supplémentaires concernant l'expansion des services de consultation; le fonctionnement du Centre d'information sur la négociation collective; les projets relatifs à la qualité de la vie au travail; l'amélioration des services d'arbitrage; et les opérations du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, pour ne mentionner que les principaux domaines.

Les autres \$116,000 résultent des rajustements de traitement.

Il y a également lieu de remarquer la diminution du crédit 1, les frais d'exploitation de mon Ministère ayant de fait diminué de \$277,000.

[Texte]

This reduction is largely attributable to fewer contracts being necessary for set-up and development purposes for post-control programs.

Mr. Chairman and honourable members, my officials and I will be happy to respond to any questions you might have. Thank you very much.

Le président: Merci, monsieur le ministre. Monsieur Fraser.

Mr. Fraser: Thank you, Mr. Chairman, Mr. Minister, and ladies and gentlemen of the Department.

I would like to deal, first of all, Mr. Minister, if I could, with a matter which I think is of importance and perhaps is not getting quite the attention, so far as the public is concerned, as it ought to. I am wondering if you could help us a bit in that regard.

Can you or any of your officials give us any indication within federal jurisdiction—and I am not speaking now just of the public service—in terms of labour, on the question of salary and wages for women in relationship to the kind of work that is equal to or similar to that done by men, whether or not you have studies on this, what the situation is now in the country, whether it is improving, getting worse and what, if anything, the Department is doing to see what can be done to make this situation better across the country?

Mr. Munro: As Mr. Fraser may know, Mr. Chairman, many of the studies and work that have been done in the Department of Labour on this subject matter that you have raised have all been pretty well transferred to the Human Rights Commission that have taken over this area for adjudication and administration. What you have in mind is the whole concept of equal pay for work of equal value. That is now residing with the Human Rights Commission and they are accountable to see that the objective to which the honourable member is talking is attained.

Mr. Fraser: I may misunderstand what the situation was in the past but it was my understanding that the officials within the Department were concerning themselves with this problem.

Mr. T. Eberlee (Deputy Minister, Department of Labour): Mr. Chairman, the passage of the Canadian Human Rights Act transferred responsibility for policy and enforcement of equal pay for work of equal value to the Canadian Human Rights Commission. Our staff has been transferred and the whole mandate has been transferred.

We are still concerned, of course, in a general way with this issue but the actual operational responsibility rests with the Canadian Human Rights Commission.

• 1605

Mr. Fraser: Then are you suggesting, sir, that until the Canadian Human Rights Commission is established by the law which we recently passed in the House of Commons the responsibility for this matter rested very much with the Department of Labour and your position now, as a result of the establishment of the Canadian Human Rights Commission, is that you do not have the same responsibility? I gather

[Traduction]

Cette réduction est largement attribuable à la diminution des contrats à adjudger pour mettre au point les programmes visant la période d'après-contrôle.

Monsieur le Président et honorables membres du comité, nous sommes prêts, mes collaborateurs et moi, à répondre à toutes vos questions. Merci beaucoup.

Mr. Chairman: Thank you, Mr. Minister. Mr. Fraser.

M. Fraser: Merci, monsieur le président. Monsieur le ministre et mesdames et messieurs du Ministère.

J'aimerais aborder premièrement, monsieur le ministre, si je le puis, une question que je juge d'importance et qui à mon avis ne reçoit peut-être pas toute l'attention qu'elle mérite de la part du public. Je me demande si vous pourriez nous aider un peu à cet égard.

Pourriez-vous, vous-même ou vos hauts fonctionnaires nous donner des indications—au sein de la compétence fédérale—et je ne parle pas simplement de la Fonction publique—en ce qui a trait au travail, sur la question de la rémunération pour les femmes qui effectuent un genre de travail égal ou similaire à celui d'un homme. Pourriez-vous nous dire, si vous avez fait des études à ce sujet, comment se présente la situation à l'heure actuelle, si elle s'améliore, si elle empire et que fait, s'il y a lieu, le ministère pour améliorer la situation qui règne?

M. Munro: Comme M. Fraser le sait peut-être, monsieur le président, un grand nombre d'études et de travaux effectués au sein du ministère du Travail sur le sujet que vous avez soulevé, ont été transférés à la Commission canadienne des droits de la personne qui a maintenant la responsabilité de la prise de décision et de l'administration dans ce domaine. Vous songez au grand concept de la rémunération égale pour un travail égal. Cette question est maintenant entre les mains de la Commission canadienne des droits de la personne et elle est chargée de veiller à ce que l'objectif mentionné par l'honorable député soit atteint.

M. Fraser: Je puis mal interpréter la situation passée, mais je croyais que les hauts fonctionnaires du Ministère étaient eux aussi préoccupés par ce problème.

M. T. Eberlee (sous-ministre, ministère du Travail): Monsieur le président, l'adoption de la Loi canadienne sur les droits de la personne a transféré la responsabilité de la politique et de la mise en vigueur d'une rémunération égale pour un travail égal à la Commission canadienne des droits de la personne. Notre personnel a été muté et toutes les responsabilités ont chargé de mains.

Nous nous inquiétons toujours de cette question bien sûr, mais d'une façon générale car la responsabilité réelle incombe maintenant à la Commission canadienne des droits de la personne.

M. Fraser: Prétendez-vous alors, monsieur, que tant que la commission canadienne des droits de la personne n'avait pas été constituée par la loi que nous avons récemment adoptée à la Chambre des communes, la responsabilité à cet égard incombait surtout au ministère du Travail et que votre position actuelle, par suite de la constitution de la Commission canadienne des droits de la personne, consiste à ne plus assumer

[Text]

from what you have said that you are not saying you do not have any responsibility but you do not have as much, and that you have in fact lost some of the people who were working in this area. Is that correct?

Mr. Eberlee: That is correct.

Mr. Fraser: Okay, let us just examine that for a minute. How many people did the department have attending to this matter and for how long had it been an active matter of concern? Can we get some idea of what we did have here in the department and what has gone? And what I am leading to is whether we realistically allow the Department of Labour to be relieved of this area of responsibility. Enforcement is one thing, but what I am getting at is that encouragement, and negotiation and consultation and all the things that go to establish a better relative relationship between men and women's wages in the work place is something that has to go on all the time.

Mr. Eberlee: The regulatory responsibility, of course, did belong to the department over a period I guess of 20 years, flowing from the provisions in Part III of the Canada Labour Code that required the payment of equal wages in jobs of equal work. Parliament of course, in passing the Canadian Human Rights Act, expanded that regulation, so the requirement now is that equal pay be paid for work of equal value in particular establishments, which is a much broader concept.

As I say, we are no longer operationally responsible for enforcing that concept. And indeed Parliament, in establishing the Canadian Human Rights Commission, gave it the responsibility to educate, to promote, and in general to encourage the adoption and implementation of this principle, as well as to enforce the law. So a very large piece of the action here was transferred from the Department of Labour to the Canadian Human Rights Commission. We retain a small responsibility for promoting through an affirmative action program vis-à-vis contractors who do business with the federal government both this principle of equal pay for work of equal value and, in general, the matter of equal employment opportunities for women and for other people in the labour force who may be disadvantaged. We are at the present time discussing with the Department of Employment and Immigration whether it would be more efficient and effective for them, having regard to their resources spread across the country, to assume this particular responsibility. It is really a question of the machinery of government. But, in a general way, we believe it is still one of our concerns to try to promote the principle of equal pay for work of equal value. Mind you, the Canadian Human Rights Commission, as I understand it, is not implementing this part of the legislation until June 1.

Mr. Fraser: I understand that. My concern though, Mr. Minister, and through you, Mr. Chairman, to Mr. Eberlee, is whether you are satisfied that the initiatives and the responsi-

[Translation]

cette responsabilité? D'après ce que je comprends, vous ne prétendez pas ne plus avoir de responsabilité; vous déclarez plutôt que cette dernière n'est pas aussi importante et que vous avez de fait perdu certains employés qui travaillaient dans ce domaine. Est-ce exact?

M. Eberlee: C'est exact.

M. Fraser: Eh bien, arrêtons-nous quelques instants sur cette question. Combien d'employés le ministère avait-il affecté à cette question et pendant combien de temps cette question a-t-elle revêtu de l'importance? Pouvez-vous nous donner une idée des responsabilités qu'assumait antérieurement le ministère et de la situation que l'on connaît à l'heure actuelle? Et ce à quoi je veux en venir, c'est à savoir si nous pouvons de façon réaliste permettre que le ministère du Travail soit dégagé de cette responsabilité. L'exécution est une chose, mais là où je veux en venir c'est que l'encouragement, la négociation, la consultation ainsi que tous les éléments indispensables à une meilleure parité salariale entre les hommes et les femmes au travail constituent des activités qu'il faut poursuivre en permanence.

M. Eberlee: La réglementation a incombé naturellement au ministère pendant sans doute vingt ans, obligation découlant des dispositions de la partie III du Code canadien du travail qui exigeait le versement d'un salaire égal pour un travail identique. Le Parlement, naturellement, en adoptant la Loi canadienne sur les droits de la personne, élargissait ce règlement de sorte que certains établissements particuliers sont maintenant tenus de verser un salaire égal pour des fonctions équivalentes, ce qui élargit le concept. Je le répète, nous ne sommes désormais plus comptables de l'application de ce concept.

Et de fait, en créant la Commission canadienne des droits de la personne, le Parlement a confié à cette dernière la responsabilité de promouvoir et d'encourager en général l'adoption et l'application de ce principe, ainsi que celle de faire observer la loi. C'est ainsi qu'une partie très importante des responsabilités est passée du ministère du Travail à la Commission canadienne des droits de la personne. Nous nous contentons désormais de promouvoir, à l'aide d'un programme d'action positive, auprès d'entrepreneurs qui font affaire avec le gouvernement fédéral, le principe du salaire égal pour un travail identique et, de façon générale, l'égalité des chances au titre de l'emploi pour les femmes et pour d'autres personnes faisant partie de la population active qui peuvent être désavantagées. Nous sommes en train de discuter avec le ministère de l'Emploi et de l'Immigration à savoir s'il serait plus efficace et efficient de lui confier, compte tenu des ressources dont il dispose à travers le pays, cette responsabilité particulière. Il s'agit vraiment ici de mécanismes gouvernementaux. Mais, de façon générale, nous estimons qu'il faut continuer à essayer entre autres de promouvoir le principe du salaire égal pour un travail identique. Remarquez toutefois que la Commission canadienne des droits de la personne, d'après ce que je comprends, n'appliquera pas cette partie de la Loi avant le 1^{er} juin.

M. Fraser: Je m'en rends compte. Je me demande toutefois, monsieur le Ministre, et par votre intermédiaire, monsieur le président, je m'adresse à M. Eberlee, si vous croyez que les

[Texte]

bility in this area ought to be left almost entirely now to the Canadian Human Rights Commission? I am very disturbed that this very important problem has been sort of plucked out of the hands of the department. I am not disturbed that enforcement has been transferred over to the Canadian Human Rights Commission, but it does not seem to me that the Human Rights Commission per se is the only arm of the federal government that ought to be concerned about this.

• 1610

Looking over the next several years, I am just wondering what motivation there is going to be for the department to concern itself with this in view of what has happened. I am not satisfied, from what I hear, that there is not a great need for improvement. I am very concerned that it will not be done just through the Canadian Human Rights Commission. I would like to get some response from you or any of your officials who have any particular knowledge about this.

If there is cause for concern here, surely it is the responsibility of members of Parliament not to, attack in any way the jurisdiction that has been handed to the Canadian Human Rights Commission, but perhaps to be careful about seeing the initiatives being taken from the Department of Labour where some of them probably ought to remain.

For instance, it would be interesting to know, in terms of the research and work done by the department up until now, how serious the situation is within federal jurisdiction. To what degree has it been improving? Where are the areas where more attention has to be placed? I just feel that we may be in a position in which the department is losing responsibility for a function which perhaps needs as much attention as many other things do. I am really asking you, the Minister, or any of your officials, to respond to that because if you need the assistance of the members to regain some jurisdiction in this area, I think this is the place to discuss it.

Mr. Eberlee: Mr. Chairman, at this point we, in the Department of Labour of course are very impressed with the personnel of the Canadian Human Rights Commission.

Mr. Fraser: So are we on this side.

Mr. Eberlee: We are also impressed with the fact that the Commission has acquired those persons particularly from the Department of Labour who are engaged in this field. Of course we are very impressed with all the members of our staff; naturally, we have to be, but we are satisfied that this matter will certainly be receiving the best kind of attention. Whether we should have some kind of role and how that role would be put into operation is very difficult to see just at this point. I think it is something that we will have to observe as things develop.

Mr. Fraser: Let me get very pragmatic about this. Legislation has just been passed which enables the Minister to impose

[Traduction]

initiatives et la responsabilité dans ce domaine devraient désormais être confiées presque exclusivement à la Commission canadienne des droits de la personne? Je suis très préoccupé par le fait que la responsabilité de cet important problème ait été en quelque sorte retirée des mains du ministère. Je ne m'inquiète pas de ce que la mise en application ait été confiée à la Commission canadienne des droits de la personne, mais il ne me semble pas que par définition cette Commission soit le seul organisme fédéral qui doive s'en inquiéter.

Quand je songe aux années à venir, je me demande quelle raison le ministère pourra-t-il invoquer pour se préoccuper de cette question compte tenu de ce qui s'est produit. Je ne suis pas convaincu du bien-fondé des rumeurs que j'ai entendues et selon lesquelles il n'existe pas un véritable besoin d'amélioration. Je m'inquiète vraiment du fait que la Commission canadienne des droits de la personne ne pourra y parvenir seule. J'aimerais que vous ou l'un de vos hauts fonctionnaires qui connaissez bien la question me fournissiez une réponse.

S'il y a lieu de s'inquiéter, la mission des députés consiste certainement à ne contester en aucune façon la compétence qui a été confiée à la Commission canadienne des droits de la personne, mais plutôt à se montrer vigilants en ce qui concerne les initiatives qui ont été retirées au ministère du Travail et entre les mains duquel certaines devaient sans doute rester.

Par exemple, il serait intéressant d'apprendre, compte tenu de la recherche et du travail effectués par le ministère jusqu'ici, à quel point la situation est précaire en ce qui concerne les domaines de compétence fédérale. Dans quelle mesure y a-t-il eu amélioration? Quelles sont ceux auxquels il faut accorder une plus grande attention? J'ai l'impression que le ministère est peut-être en train de perdre ses pouvoirs en ce qui a trait à une fonction qui nécessite peut-être autant d'attention que toute autre. Je vous demande vraiment, à vous-même monsieur le Ministre ou à l'un ou l'autre de vos hauts fonctionnaires, de répondre à cette question, parce que si vous avez besoin de l'aide des députés pour récupérer un certain pouvoir juridictionnel dans ce domaine, il me semble que c'est bien le moment d'en parler.

M. Eberlee: Monsieur le président, pour l'instant, nous du ministère du Travail avons une très bonne impression du personnel de la Commission canadienne des droits de la personne.

M. Fraser: Nous partageons votre point de vue.

M. Eberlee: Nous sommes aussi impressionnés par le fait que la Commission ait attaché à son service ces personnes du ministère du Travail qui œuvrent dans ce domaine. Nous avons d'ailleurs une très haute opinion des membres de notre personnel; évidemment, nous nous y devons, mais nous sommes convaincus que cette question recevra toute l'attention qu'elle mérite. Il nous est pour l'instant très difficile de savoir si nous devons jouer un rôle et comment l'assumer. Il me semble que c'est quelque chose que nous devons surveiller à mesure que les choses évoluent.

M. Fraser: Permettez-moi de me montrer très pragmatique à ce sujet. On vient tout juste d'adopter un texte de loi qui

[Text]

a first contract in cases where certification has taken place, but where there has been an inability of both the employer and the employees to agree. It is no secret that there is a very strong move to unionize bank employees. Let us consider the situation in which, suppose, the Minister decided to appoint somebody to draw a first agreement where in a branch or in a bank, agreement had so far failed to materialize. To What extent would that agreement be affected by the principle of equal pay for equal work? It seems to me you have a very vital area here which could become of very acute concern in the establishment of a first contract, and yet, the department itself has really had its capacity to deal with this area very much removed because it has been transferred somewhere else.

• 1615

Mr. Eberlee: Mr. Chairman, the actual agreement will be imposed by the Labour Relations Board if that becomes necessary, and one would hardly expect the Board to ignore the law and to impose rates or terms and conditions which in any way, shape or form were a violation of the law, whether of the equal-pay-for-work-of-equal-value provision or with respect to any other terms of the Canadian Human Rights Act or of any other act. One could not expect the Board to impose a collective agreement which, for instance, violated the minimum wage regulation. There are a whole range of things that I think are implicit in the duty laid upon the Board to . . .

Mr. Fraser: Well, is the Department satisfied that in this area, the Human Rights Commission is going to be able to proceed with the dispatch that the problems requires? Or does the department see any role for itself in this? And if so, what is it now?

I am not putting these suggestions forward in a pejorative sense. I am concerned about this area. It now seems to not be the direct concern of the department and I am wondering where this is going to leave us.

Mr. Eberlee: Sir, we have offered to the Commission our field resources, if, as, and when required, to carry out any investigations that may be needed. We are quite impressed with the number of man-years—person-years, staff-years—that have been provided to the Canadian Human Rights Commission.

I guess they are in the process now of recruiting; they have taken 15 or 20 people from us. But I think they have somewhere in the order of 100 staff-years, so we think they will be in a very good position to provide more than adequate coverage—in fact, we are a little envious of them, to tell you the truth.

Mr. Fraser: What is that?

Mr. Eberlee: I said: "We are a little envious of them, to tell you the truth".

But any new organization always starts off on a pretty good basis.

The Chairman: Mr. Fraser, this will have to be your last question.

[Translation]

permet au ministre d'imposer un premier contrat lorsqu'il y a eu accréditation, mais que l'employeur et les employés ne sont pas parvenus à s'entendre. Personne n'ignore qu'il y a une très forte tendance en vue de syndiquer les employés des banques. Supposons le cas où le ministre a décidé de nommer quelqu'un pour rédiger un premier accord lorsque dans une succursale ou une banque, aucune entente n'a encore vu le jour. Dans quelle mesure cet accord serait-il touché par le principe qui veut qu'à travail égal on touche un salaire égal? Il me semble que c'est une question très critique qui pourrait occuper le tout premier plan au moment de l'établissement d'un premier contrat et le ministère lui-même a déjà vu son pouvoir de négocier dans ce domaine, réduit sensiblement, puisqu'il a été confié à d'autres.

M. Eberlee: Monsieur le président, en cas de nécessité, le véritable accord sera imposé par la Commission des relations de travail et il est difficile d'imaginer que cette Commission puisse faire fi de la loi et imposer des taux et des conditions qui, d'une façon ou d'une autre, constitueraient une violation de la loi, que ce soit au niveau de la disposition fondée sur les principes «à travail égal» ou au niveau des autres dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il est difficile d'imaginer que la Commission puisse imposer une convention collective qui, par exemple, violerait les règlements sur le salaire minimum. Il y a toute une série d'éléments qui me semblent implicites dans la tâche confiée à la Commission . . .

M. Fraser: Le ministère est-il certain que, dans ce domaine, la Commission des droits de la personne sera en mesure d'effectuer la ventilation que requiert le problème? Ou bien entend-il jouer un rôle à ce niveau? Et dans l'affirmative, quel est ce rôle?

J'avance ces suggestions en toute bonne foi. Ce domaine me préoccupe. On dirait qu'il ne préoccupe guère le ministère, et je me demande où tout cela va nous mener.

M. Eberlee: Monsieur, nous avons proposé à la Commission toutes nos ressources dans ce domaine pour le cas où elle en aurait besoin pour effectuer les recherches nécessaires. Nous sommes fort impressionnés par le nombre d'années-hommes accordées à la Commission canadienne des droits de la personne.

Je pense que cette dernière procède actuellement à un recrutement: elle nous a pris 15 ou 20 collaborateurs. Il me semble qu'elle dispose d'environ 100 années-hommes, et nous pensons qu'elle sera tout à fait en mesure de remplir adéquatement son mandat . . . En réalité, nous sommes un peu jaloux d'elle.

M. Fraser: Que dites-vous?

M. Eberlee: J'ai dit: «En réalité, nous sommes un peu jaloux d'elle».

Mais généralement, les nouveaux organismes partent sur une bonne base.

Le président: Monsieur Fraser, ce sera là votre dernière question.

[Texte]

Mr. Fraser: Well, as this is my last question before some other member asks questions: can the Minister or any of the officials give us any—and I am not asking for a completely detailed answer . . .

Mr. Rodriguez: And not form all the officials either.

Mr. Fraser: . . . give us any indication of how serious is the situation and how much work has to be done on it, and where is the major source of the problem? Now that might take a long time to answer but, unless we know that, we really are not in a position to decide whether the department should be stripped of its responsibility entirely in this area.

Mr. Eberlee: Mr. Chairman, I am afraid that those persons expert in this subject who might be able to give the honourable member a definitive answer are no longer with us and are members of the staff of the Human Rights Commission, but one can only assume that the problem of equal work for equal value is something that will not be easy for the Commission to cope with. It will encounter many problems in the area of collective bargaining; run up against many traditions and so forth. That Commission will have a quite a job in front of it achieving the objective that Parliament has set for it.

Mr. Fraser: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman.

The Minister, Mr. Chairman, gave a very informative speech here in Ottawa last Thursday, on the occasion of a seminar of the Swedish Labour Market Board, and it is from that speech that I would like to ask a couple of questions, plus a third one that is a perennial that I ask at this Committee at Estimates time.

First, from that speech, the Minister made reference to the Canada Labour Relations Council and expressed the belief—and I am reading from the speech:

“The time is approaching when we can take a fresh look at some new structures”. Namely structures of consultative institutions between government, labour and employees.

• 1620

I wonder whether the Minister could elaborate and expand on that?

Secondly, in the same speech, the Minister made reference to the establishment of a Canadian centre for occupational health and safety—for which we congratulate him; to the study of feasibility of educational leave of absence for workers; to new procedures to diminish the impact of mass lay-offs; and to the possibility of wider-based bargaining in federal industries. I wonder whether the Minister could give us some indication as to how these consultations are proceeding, and whether he is in a position to give us some dates as to when they might be brought to completion?

Finally, Mr. Chairman, I would like to ask the officials what the department has done, specifically, in the past 12 months—since we had them here at the previous estimates last year—

[Traduction]

M. Fraser: Avant de céder la parole aux autres députés, le ministre ou l'un de ses fonctionnaires pourrait-il nous donner des indications—je n'ai pas besoin d'une réponse absolument détaillée . . .

M. Rodriguez: Et la question ne s'adresse pas à tous les fonctionnaires ici présents.

M. Fraser: . . . une indication sur la gravité de la situation et l'avancement des travaux dans ce domaine, et nous dire quelle est la cause principale du problème? La réponse pourrait être longue, mais si nous ne la connaissons pas, nous ne serons pas en mesure de décider si le ministère doit être entièrement dépossédé de ses responsabilités dans ce secteur.

M. Eberlee: Monsieur le président, je crains que les experts de cette discipline, qui pourraient apporter une réponse définitive à l'honorable député, ne fassent plus partie de notre personnel, car ils ont rejoint celui de la Commission des droits de la personne. On peut simplement supposer que le problème du principe «à travail égal, salaire égal» donnera du fil à retordre à la Commission. Elle rencontrera des difficultés dans le domaine de la négociation collective, devra s'opposer aux traditions, et ainsi de suite. La Commission devra faire de gros efforts pour atteindre les objectifs que lui a fixés le Parlement.

M. Fraser: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Merci, monsieur le président.

Monsieur le président, mercredi dernier, le ministre a fait à Ottawa une déclaration très intéressante à l'occasion d'un colloque de la Commission suédoise de la main-d'œuvre, et c'est à partir de cette déclaration que j'aimerais lui poser deux questions, plus une troisième, que je pose chaque année à ce Comité au moment de l'étude du budget.

En premier lieu, dans sa déclaration, le ministre a évoqué le Conseil canadien des relations de travail et a dit—je cite—:

«Le moment approche où nous pourrions jeter un regard neuf sur certaines structures nouvelles, à savoir les structures d'institutions consultatives entre le gouvernement, le monde ouvrier et les employeurs.

Le Ministre pourrait-il nous en donner des détails et développer la question?

Deuxièmement, dans le même discours, le Ministre a fait allusion à la création d'un Centre canadien pour l'hygiène et la sécurité du travail ce dont je le félicite à l'étude de faisabilité en ce qui concerne les congés d'étude pour les travailleurs, aux nouvelles procédures visant à atténuer l'impact des mises à pied massives, et enfin à la possibilité de négociations élargies dans les industries fédérales. Je me demande si le Ministre pourrait nous donner quelques indications sur l'évolution de ces consultations et nous fournir quelques dates en ce qui concerne leurs réalisations?

Pour terminer, Monsieur le Président, je voudrais demander aux fonctionnaires de nous parler des réalisations du Ministère, plus précisément au cours des douze derniers mois—étant

[Text]

aimed at reducing the staggeringly high number of hours lost in Canada because of industrial accidents. The figure—by memory, at least—is three times as large as the figure of hours lost because of strikes.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Munro.

Mr. Munro: Mr. Chairman, by way of background you may recall that the Canada Labour Relations Council was operative for about one and a half years or two years. Some of the most experienced people in the labour unions were part of that, I believe nine in number. The key industrial relations people in some of the major industries in the private sector were members of it, and government was part of it. In a sense, I think, considering that it had just got started, it was a very successful consultative form, bringing the three parties together. They discussed many areas, quality of work-life areas, discussed various techniques for developing more institutes that were, in a sense, tripartite in nature to reduce the element of confrontation and create an environment in which the collective bargaining process could work more effectively. That worked rather well.

The wage and price control program prompted labour to withdraw, so whole Council went into a state of sort of suspended animation, but various consensuses developed prior to its temporary discontinuance. Certainly, a consensus developed around, I think, a safety and occupational health centre, the acknowledged need for that, and a collective bargaining information data centre—I know that was arrived at by way of consensus. So, we had that successful background where management, labour and government could work together.

The reason why that is not still operative is, as I say, the wage and price control program. Now that the confrontation over that particular issue is almost *passé*, I think we will have a body such as that, probably with a different name, come back into being because both labour and management will see the need for it—an advisory body that will be advisory to the government as a whole and to the Department of Labour in particular. I think you will see that coming.

As a result of that initiative . . .

Mr. Caccia: When can we expect that?

Mr. Munro: I do not know. I have certainly discussed with the new President of the CLC the need for it, and I think there is some agreement there, so we will be able to get such a body under way fairly soon. As I say, we are going through the period where the confrontation over the wage and price control program is over. The policy of the CLC has been clarified, as a result of their last convention, changed from one of withdrawal; I think the President is saying that they will sit down and discuss policies of this kind. That being out of the road, we are

[Translation]

donné que ses représentants se trouvaient ici pour le précédent budget de l'année dernière—pour réduire le nombre renversant d'heures de travail perdues au Canada par suite des accidents industriels. Les chiffres, pour autant que je me souviens, sont trois fois plus élevés que les heures perdues par suite de grèves.

Je vous remercie Monsieur le président.

Le président: Monsieur Munro.

M. Munro: Monsieur le président, pour faire l'historique de la question, vous vous souvenez peut-être que le Conseil Canadien des relations ouvrières a été actif pendant un an et demi ou deux ans. Quelques personnes parmi les plus expérimentées des syndicats ouvriers en faisaient partie et je crois qu'elles étaient au nombre de neuf. Certains spécialistes des relations industrielles de certaines industries-clé du secteur privé en étaient également membres, de même que le gouvernement. Dans un sens, étant donné que c'était tout à fait au début, je pense que c'était une forme de consultation très heureuse que de réunir les trois parties. Elles ont discuté de nombreux domaines, de la qualité de la vie au travail, de diverses techniques de développement d'un plus grand nombre d'instituts, qui étaient dans un sens tripartites par nature, en vue de réduire les éléments de confrontation et de créer un environnement dans lequel le processus de négociations collectives pourrait devenir plus efficace. Les résultats ont été plutôt satisfaisants.

Le programme de contrôle des salaires et des prix a amené la main-d'œuvre à se retirer, de sorte que le conseil dans sa totalité, a en quelque sorte suspendu ses activités mais divers consensus se sont développés avant cette cessation d'activités temporaire. Il ne fait pas de doute qu'un consensus s'est développé en vue de la création d'un centre d'hygiène du travail dont le besoin se faisait sentir, ainsi que d'un centre de données pour les négociations collectives auquel on a abouti à la suite d'un consensus. C'est ainsi que l'on a abouti avec succès à un précédent où l'administration, la main-d'œuvre et le gouvernement pouvaient collaborer.

Comme je l'ai dit, l'organisme a cessé ses activités en raison du programme de contrôle des salaires et des prix. Étant donné que la confrontation sur cette question particulière n'est plus d'actualité, je pense que nous verrons réapparaître un organisme semblable, probablement avec un nom différent, parce que la main-d'œuvre et l'administration en verront la nécessité. Il s'agira d'un organisme consultatif pour le gouvernement dans son ensemble et pour le ministère du Travail en particulier. Je pense que c'est ce qui va se produire.

A la suite de cette initiative . . .

M. Caccia: Vers quelle date?

M. Munro: Je l'ignore. J'ai discuté de la nécessité de créer cet organisme avec le nouveau président du Congrès du Travail du Canada et je pense qu'il y a un accord en vue de sa création très prochaine. Comme je l'ai dit, nous traversons une période où la confrontation sur le programme de contrôle des salaires et des prix a pris fin. A la suite de la dernière convention, la politique du Congrès du Travail du Canada a été clarifiée, c'est-à-dire que l'attitude de retrait n'existe plus. Je crois que le Président a déclaré qu'il acceptera de discuter

[Texte]

now proceeding to have labour and management become, involved again. A concrete example of that, which is moving in the right direction, and the direction I consider to be the only answer in Canada no matter what the political complexion of the government, is the Canadian Occupational Health and Safety Centre. Labour and management are equal in that and all signs are that they are going to participate and occupy their seats on the board. That is in an ever-important area. The honourable members talked about *industrial accidents*. This centre can have a very significant impact and a growing impact in terms of reducing that over the years. I am convinced of that.

• 1625

There are further examples of it. In some of the most key troublesome areas that we face are the three industrial commissions of inquiry. Again, labour and management are participating equally on those. On lay-offs and redundancies, we have Jack Munro from the IWA representing labour, the Vice-President of CLC. We have Mr. Carruthers, a well-known expert in labour-management relations more or less from the academic community and who is now a consultant, as Chairman. We have Mr. Perreault, who used to be head of what is now just the Chamber of Commerce in Quebec. That is a three-man commission going into that particular area.

We have a broader-based bargaining commission that has been set up to examine the potentialities of that, how that can reduce industrial strife and where it would have some really practical benefits to have broader-based bargaining and perhaps where it would not. We have Mr. Mahoney on that, in the labour movement. The Chairman is Francis Bairstow from the McGill Industrial Relations Department, and we have Murray Dubinsky, a labour relations lawyer of some considerable note, mainly on the management side, from Alberta.

The other commission you referred to has already been set up and is operative now, going into the whole question of paid educational leave. The members of that are in place, and again its complex is that of labour and management with an academic in the centre.

So we are gradually setting up a series of consultative mechanisms. The inquiries go a little further than that. They are certainly consultative mechanisms with power to inquire into a given subject matter and make recommendations. To the degree they have a consensus, I hope many of them will have a considerable small *p* political impact in terms of their acceptability to the government of the day. So we are proceeding through a whole series of measures down this road to study the very needed type of consultative mechanisms necessary to resolve some of this country's problems.

The next one right on, and one of the few remaining points of the 14-point program, is setting up an institute for a collective bargaining information data centre, which I think is

[Traduction]

de politiques de ce genre. Cela dit, nous recherchons maintenant la participation de la main-d'œuvre et du patronat. Un exemple concret du fait que nous nous dirigeons dans la bonne direction, direction que je considère être la seule issue pour le Canada, quelle que soit l'orientation politique du gouvernement est le centre d'hygiène et de sécurité professionnelles. Les employés et les employeurs sont représentés de façon égale et tout semble indiquer qu'ils participeront et qu'ils siègeront à la Commission. C'est un domaine des plus importants. Les honorables membres ont parlé d'accidents du travail. Ce centre peut avoir une importance considérable et une influence grandissante du point de vue de leur réduction au cours des années. J'en suis convaincu.

Il existe d'autres exemples. Dans certains des domaines où on voit la plus forte concentration de problèmes, nous avons trois commissions d'enquête sur le travail. Encore une fois, il y a une participation égale des employés et des employeurs. Sur le plan des mises à pied et des excédents de main-d'œuvre, nous avons Jack Munro de l'Alliance internationale ouvrière représentant les employés, le vice-président du CTC. Nous avons M. Carruthers, un spécialiste bien connu des relations professionnelles qui vient, si l'on peut dire, de la collectivité universitaire et qui, comme président, est également conseiller. Nous avons M. Perreault, qui était chef de ce qui est actuellement la Chambre de commerce du Québec. Voilà la Commission formée de trois hommes qui s'intéressent à ce domaine.

Une commission chargée des négociations sur une plus grande échelle a été créée pour en étudier les possibilités, comment cela pourrait réduire les conflits du travail, où il serait vraiment très avantageux d'avoir des négociations sur une plus grande échelle et peut-être où il ne le serait pas. Dans ce domaine, nous avons M. Mahoney du mouvement ouvrier. Le président est M. Francis Bairstow du département des relations de travail de l'Université McGill ainsi que M. Murray Dubinsky, un avocat s'intéressant aux relations du travail qui est très connu surtout du côté patronat en Alberta.

L'autre commission dont vous avez parlé a déjà été créée et a déjà commencé ces travaux; elle étudie toute la question du congé d'études rémunéré. Les membres de cette commission sont nommés encore une fois, le problème survient du fait qu'il y a des employés d'un côté, les employeurs de l'autre et un théoricien au centre.

Nous sommes donc en train de créer une série de dispositifs consultatifs. Les études sont un peu plus approfondies que je ne l'ai dit. Il s'agit certainement de dispositifs consultatifs pouvant étudier certaines questions et faire des recommandations. Dans une certaine mesure ils ont atteint un consensus et j'espère que bon nombre d'entre elles auront une certaine influence politique en ce sens qu'elles seront acceptées par le gouvernement. Nous adoptons donc toute une série de mesures dans ce domaine pour étudier le type de dispositifs consultatifs dont nous avons grandement besoin, si l'on veut résoudre certains des problèmes que connaît le pays.

La prochaine, une des dernières questions touchant ce programme de 14 points est celle de l'établissement d'un centre de données informatiques sur les négociations collectives dont le

[Text]

badly needed in Canada. It, again, will not be part of the bureaucracy, and be under the aegis of management, labour and government, in the same pattern, generally speaking, as the Canadian Occupational Health and Safety Centre. We would hope to have legislation coming before Parliament on that fairly soon.

There is one more remaining, and we are working that out with the provinces. It is the quality of working-life institute, which can get into all this experimentation in job satisfaction and environmental factors in the workplace. Hopefully, we will have some impact on increased worker contentment and come up with recommendations that will cope with the problems of alcoholism, drugs, marital problems, and all sorts of mental problems as a result of tedium in the workplace, which cause great loss, more in human terms than anything else but certainly in economic terms also.

So we are proceeding in these specific areas, setting up the consultative mechanisms necessary to cope with them, while we are waiting for a receptiveness to develop for an umbrella-type of consulting mechanism.

You know that we talked in terms of post-control initiatives about a consultative forum. We have tried it out on the premiers, first ministers, and labour ministers and finance ministers across the country. The receptiveness to it has been mixed as a technique to bring the parties together to discuss the broad issues of social and economic policy.

• 1630

The CLC is looking at that broad consultative mechanism, not dealing with the specific areas these other consultative mechanisms I have just mentioned are dealing with, but looking at the broad area of social and economic policy.

When? I think it will not be too far off before they will be prepared to consider some type of forum such as that. It might not be precisely along these broad areas. Then I think we are in a position, we have indicated to Mr. McDermott, to respond and get on with a type of umbrella consultative mechanism which would be of the nature you are talking about and which would include the general advisory consultative role of the former Canada Labour Relations Council, which was discontinued two years ago.

Mr. Caccia: May I have a reply to the last question, Mr. Chairman?

The Chairman: Yes.

Mr. Munro: Oh, the last question. Yes, I think some of our officials might talk about that. But with the co-operation of this Committee and the House of Commons we passed Bill C-8. Most of it will be proclaimed on June 1. It will set up the health and safety committees, which were one of the fourteen points. It will deal with that fundamental question. It will deal with the right to refuse work under unsafe conditions, that will be law, together with the protections against sanctions being applied to the employees where they exercise it. And now that we have the third part of that overall approach, the safety and occupational health centre set up and passed now by Parlia-

[Translation]

Canada a grandement besoin. Ce centre non plus ne relèvera pas de la bureaucratie et sera sous l'égide des employeurs, des employés et du gouvernement à peu près de la même façon que le centre de l'hygiène et de sécurité professionnelles. Nous espérons qu'un projet de loi à ce sujet sera déposé au Parlement bientôt.

Il reste une question que nous sommes en train de mettre au point avec les provinces. Il s'agit de l'institut de satisfaction au travail qui s'occuperait de toutes ces expériences relatives à la satisfaction au travail et d'aspects environnementaux du lieu de travail. Nous espérons compter pour quelque chose dans l'augmentation de la satisfaction du travailleur et proposer des recommandations pour résoudre les problèmes d'alcoolisme, de drogue, de ménage et toutes les sortes de problèmes de la santé mentale attribuables à l'ennui au travail qui causent de grandes pertes surtout sur le plan humain mais certainement sur le plan économique également.

Nous œuvrons donc dans ces domaines précis, nous créons des dispositifs consultatifs nécessaires, pour régler les problèmes, tout en attendant le feu vert pour instituer un dispositif consultatif global.

Vous savez que nous avons parlé d'initiatives après la levée des contrôles, et d'un forum consultatif. Nous l'avons mis à l'essai avec les premiers ministres, les ministres du travail et les ministres des finances dans tout le pays. Cette expérience a suscité diverses réactions; on doutait qu'elle réussisse à rallier les parties pour qu'elles discutent des grandes questions de politiques économiques et sociales.

Le CTC s'occupe des grandes lignes de ce mécanisme consultatif, et non des domaines précis dont traitent ces autres mécanismes consultatifs, dont je viens de parler; il s'intéresse donc à l'ensemble des politiques sociales et économiques.

Quant? Je pense que bientôt, ils pourront envisager un débat semblable. Il ne suivrait pas nécessairement et précisément ces grandes lignes. Comme nous l'avons dit à M. McDermott, nous pourrions alors faire le nécessaire, et envisager un type de mécanisme consultatif multivalent, que vous avez décrit, et qui aurait le rôle consultatif général de l'ancien Conseil canadien des relations de travail, qui avait été supprimé il y a deux ans.

M. Caccia: Monsieur le président, puis-je avoir une réponse pour la dernière question?

Le président: Oui.

M. Munro: Oh, la dernière question. Oui. Certains de nos fonctionnaires pourraient en parler. Mais nous avons adopté le Bill C-8 en collaboration avec ce Comité et la Chambre des communes. Il sera promulgué en majeure partie le 1^{er} juin. Il instaurera les Comités de la santé et de la sécurité, qui constituaient l'un des quatorze points. Il résoudra cette question fondamentale. Il traitera du droit qu'ont les employés de refuser de travailler dans des conditions où leur sécurité est menacée. Ce sera prévu dans la loi de même que les protections contre des sanctions qui viseraient les employés qui voudraient appliquer ce droit. Maintenant que nous avons le

[Texte]

ment, I think we have the three pieces together. And their being together, I hope, is going to have some very significant impact in reducing the number of absences, and in economic and social terms, suffering as a result of needless accidents in the work-place.

Having accomplished that three-pronged approach to dealing with it, the department has been pretty busy the last year. As I say, they are now law as a result of the activities of the last year. Mr. Eberlee says there are many administrative things we are doing to cope with this situation, too. Perhaps he would care to elaborate on them.

Mr. Eberlee: There is, for example, Mr. Chairman, the program relating to grain dust and its effects upon the health of employees in grain elevators, which is being implemented. There is a study program that government and labour representatives are engaging in with the grain elevator industry, looking to the problem of fires and explosions, those hazards. We have made quite clear what our jurisdiction is on the waterfront with respect to stevedoring, with respect to the railroad operations. An order in council has recently been passed making clear that we have jurisdiction in airports and so forth with respect to the ground operations of airlines. We are beefing up our own inspection services in a number of areas of the country. As I say, there is a whole variety of administrative activities underway.

The Chairman: Mr. Rodriguez.

Mr. Rodriguez: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Minister, when we dealt with Bill C-8, this committee had witnesses. One of the group of witnesses who came was the banks. And the banks beat their breasts and protested loudly that they were not doing anything to prevent or hinder organization of the workers in the branches.

Now, you have been written a letter, signed by Jean Rands, who is the national president of the Service, Office and Retail Workers Union of Canada, and it relates to the fact that the Canadian Imperial Bank of Commerce at its Gibsons branch in Gibsons, British Columbia—and from Vancouver to Gibsons, apparently there is no road or rail.

• 1635

Mr. Eberlee: That is because there is water in the way.

Mr. Rodriguez: That is right.

In this community, first of all the SORWUC had Mrs. Quigley organizing the workers. The first thing that came along was that Mrs. Quigley was offered a transfer to the Vancouver Canadian Imperial Bank of Commerce. This, of course, would have created a great deal of problems with her family life, being a married woman with children and living in that community. She could not take the transfer so she was fired. The SORWUC union then got Mrs. Dulyk, who

[Traduction]

troisième volet de cette solution générale, que le centre d'hygiène et de sécurité du travail a été constitué et qu'il est maintenant adopté par le Parlement, je pense que nous avons rassemblé les trois éléments. De la sorte, j'espère qu'il sera possible de diminuer dans une très grande mesure le nombre des absences, et les maux économiques et sociaux découlant des accidents de travail qui sont bien inutiles.

Ayant réalisé cette triple solution pour résoudre le problème, le ministère a été très actif l'an dernier. Encore une fois, ces mesures législatives sont maintenant adoptées à la suite des activités de l'an dernier. Selon M. Eberlee, nous accomplissons aussi de nombreuses réalisations administratives pour faire face à cette situation. Il pourrait peut-être développer son point de vue.

M. Eberlee: Monsieur le président, je pense par exemple, au programme concernant la poussière des grains et ses effets sur la santé des employés d'élevateurs, et il s'applique actuellement. Il y a un programme d'études que le gouvernement et les représentants des employés mettent au point avec le secteur des élevateurs de grains, pour examiner les problèmes d'incendies et d'explosions, ce genre de risques. Nous avons bien montré que nous faisons face à nos responsabilités en ce qui concerne les activités de déchargement, concernant les chemins de fer. Récemment, un décret du conseil a été adopté, pour bien indiquer que nous sommes responsables des aéroports, et ainsi de suite, pour ce qui est des activités au sol des lignes aériennes. Nous augmentons nos propres services d'inspection dans un certain nombre de régions du Canada. Encore une fois, nous mettons au point toute une diversité de services administratifs.

Le président: Monsieur Rodriguez.

M. Rodriguez: Je vous remercie, monsieur le président.

Monsieur le ministre, lorsque nous avons étudié le Bill C-8, ce Comité avait entendu des témoins, et notamment des représentants des banques qui protestaient avec véhémence qu'ils n'avaient rien fait pour empêcher ou gêner l'organisation syndicale des employés de succursales.

Vous avez reçu une lettre de Jean Rands, président à l'échelle nationale du Service, *Office and Retail Workers Union of Canada*, où il est question de la Banque canadienne impériale de commerce, de sa succursale de Gibsons, cette ville de Colombie-Britannique où il ne semble pas y avoir ni chemin de fer ni route à destination de Vancouver.

M. Eberlee: C'est parce qu'il s'est produit un incident de parcours.

M. Rodriguez: C'est exact.

Dans cette collectivité, Le SORWUC avait d'abord demandé à Mme Quigley d'organiser les travailleurs. Dans cette optique, on a proposé à M^{me} Quigley de la muter à la Banque impériale canadienne de commerce de Vancouver. Cette mutation aurait naturellement bouleversé sa vie familiale, car elle est mariée et mère de famille et vit dans cette collectivité. Elle ne pouvait pas accepter la mutation et c'est la raison pour laquelle elle a été renvoyée. Le syndicat

[Text]

attempted to organize the workers in that branch. The manager came along again and offered Mrs. Dulyk a transfer to Vancouver. The woman could not take it because again she is a woman with familial responsibilities living in the community, and she turned it down. The union took the matter to the Canadian Labour Relations Board, which said:

The union could not prove that there was an anti-union animus in the mind of the employer.

I see you talking to the President of the Canadian Labour Relations Board, Mr. Minister. I am glad he is here.

Mr. Munro: Go ahead, I am listening.

Mr. Rodriguez: You are not naive, and I do not think anybody in this room who has any experience with organizing a union in a shop would ever think the two organizers were not deliberately offered transfers that it was known they could not take, given their relationships and the location of Gibsons from Vancouver. Mr. Minister, you expressed concerns about this matter when we dealt with Bill C-8; you recognized the difficulty of organizing a union and getting a first contract. Therefore I want to know what action, if any, you intend to take with regard to the appeal that the union has made to you in this matter of Mrs. Dulyk and Mrs. Quigley.

Mr. Munro: I am going to study the matter. I certainly will point out first that decisions of the Canada Labour Relations Board, the implications of which I think clearly indicate that organization can take place branch by branch, is opening up the banks to organization, for all practical purposes, for the first time; and secondly, that the first agreement measure in the labour code will be of considerable assistance. The legal implications of some of the actions that are alleged here on the part of the Imperial Bank of Commerce I want to have a look at and to study further. I was doing a bit of it while the honourable member was speaking. In terms of some of the amendments and the impact they will have on that type of alleged behaviour on the part of the employers, I think our capacity to deal with it is considerably enhanced as a result of Bill C-8. I wonder if I could call on the chairman of the Canada Labour Relations Board to amplify in that regard.

The Chairman: Mr. Lapointe.

Mr. M. Lapointe (President, Canada Labour Relations Board): There are two further provisions that will enhance the capacity of the board to deal with these situations. First is the return to the date of the application as the determinant date, which will allow us to deal far more quickly with the application, and to freeze a situation rapidly enough that it will make it more difficult if indeed there are activities of that type on the part of the banks. Then we will be able to deal with them far more quickly.

Mr. Munro: Could I just amplify on that for one second and then you could carry on. In other words, if this type of action had been taken against these employees after the application

[Translation]

SORWUC a chargé M^{me} Dulyk d'organiser les travailleurs dans ce secteur. Le directeur est revenu à la charge et a proposé à M^{me} Dulyk de la muter à Vancouver. Elle n'a pas pu accepter l'offre, car là encore il s'agit d'une femme ayant des responsabilités familiales et vivant dans la collectivité, elle a donc refusé. Le syndicat a saisi de l'affaire le Conseil canadien des relations du travail, qui a déclaré

que le syndicat ne pouvait pas prouver que l'employeur était animé d'un sentiment anti-syndical.

Monsieur le ministre, je vois que vous discutez avec le président du Conseil canadien des relations du travail, je suis content qu'il soit présent.

M. Munro: Poursuivez, j'écoute.

M. Rodriguez: Vous n'êtes pas naïf, et à mon avis, il ne viendrait à l'esprit de personne dans cette salle qui possède une expérience quelconque en matière syndicale de penser que l'on a pas délibérément proposé à deux organisatrices leur mutation, sachant très bien qu'elles ne pourraient pas l'accepter, étant donné leurs relations et l'emplacement de Gibsons par rapport à Vancouver. Monsieur le ministre, vous avez fait part de vos préoccupations à ce sujet lorsque vous avons étudié le bill C-8; vous avez reconnu qu'il était difficile de mettre sur pied un syndicat et d'obtenir le premier contrat; je voudrais donc savoir si vous avez l'intention de prendre des mesures quelconques à propos de l'appel que le syndicat vous a présenté au sujet de M^{me} Dulyk et de M^{me} Quigley.

M. Munro: Je vais étudier la question. Je signalerai certainement les faits suivants: d'abord, le Conseil canadien des relations du travail, qui a pris des décisions dont les implications indiquent clairement, je pense, que l'organisation peut se faire secteur par secteur, permet pour la première fois aux banques d'adhérer à l'organisme à toutes fins utiles; deuxièmement, les dispositions du Code du travail à propos du premier accord sera très utile. Je voudrais examiner et approfondir l'aspect juridique des cas présentés par la Banque impériale de commerce. J'étais en train de le faire lorsque l'honorable député a pris la parole. En ce qui concerne certaines modifications et l'incidence qu'elles vont avoir sur ce genre de comportement de la part des employeurs, je pense que nos pouvoirs à cet égard sont considérablement renforcés à la suite du bill C-8. Je me demande si je puis demander au président du Conseil canadien des relations du travail d'apporter des précisions à ce sujet.

Le président: Monsieur Lapointe.

M. M. Lapointe (président du Conseil canadien des relations du travail): Il y a deux autres dispositions qui renforcent le pouvoir du conseil face à ce genre de situation. Il faut d'abord se référer à la date de la demande comme date déterminante, qui nous permet de traiter la demande plus rapidement et de bloquer la situation assez rapidement pour empêcher que les banques se lancent dans des activités de cette sorte. Nous pourrions ensuite les traiter bien plus rapidement.

M. Munro: Permettez-moi d'apporter des précisions à ce sujet et vous pourrez ensuite poursuivre. En d'autres termes, si l'on a entamé ce genre d'action contre les employés après le

[Texte]

was in, they would still be considered employees for the purpose of the certification. So the motivation of the bank in transferring them would be minimized.

Mr. Rodriguez: But this took place before they could get to the stage of making an application.

Mr. Munro: Yes, I know. This situation is before. But I think that should be pointed out because it is beneficial.

• 1640

Mr. Lapointe: One additional provision under Bill C-8 that will be helpful is the amendment that has been adopted now regarding Section 188(3) which has to do with the onus of evidence now being replaced where we think it should be, in that type of situation on the shoulders of the employer—which it was not.

Mr. Munro: Unfair labour practice. In other words if I can perhaps be a little looser than the Chairman in a given situation such as this—I do not know whether or not I can, I am getting some legal advice here—if that particular union is trying to organize that branch, seeks some legal advice, they may very well decide on the basis of that advice to launch a complaint for unfair labour practice. As the Chairman has indicated, if it is done, the onus will then be on the employer to show that the switch of onus is beneficial and the onus is now on the employer to show that he has indulged in that type of practice.

Mr. Rodriguez: But, Mr. Minister, this thing went to the board. The board ruled that the actions of the bank did not constitute an unfair labour practice because the union did not prove that there was an anti-union animus in the mind of the employer. Now, it seems to me that we should be more concerned about the actions of the bank rather than trying to prove what is in the mind of the employer. How in hell do you prove what is in the mind of the employer? It seems to me the actions dictate the person's intentions.

Mr. Munro: I brought the Chairman up here, indeed I think anyone would, to give some legal advice in a general way with regard to the applicability of certain sections. I certainly do not think he should be questioned as to his rulings. But it should be pointed out, in the particular case we have been talking about, the improvements to deal with a situation such as this in Bill C-8, many of which you supported, that this ruling was made on legislation prior to the passage of Bill C-8 and the onus was not on the employer in that particular case. We moved the onus over to the employer to show that he would have to discharge that onus showing he was not indulging in unfair labour practice under Bill C-8 and it is possible the result might have been quite different.

Mr. Rodriguez: Okay, yes. But apart from that, Mr. Minister, I am dealing with two people who got canned. Okay? I am not asking you about what C-8 would have done if it were in effect at that time. I am asking you now, as Minister, what can

[Traduction]

dépôt de la demande, ils sont encore considérés comme employés aux fins d'accréditation. Ainsi, la banque n'aurait aucune raison bien solide de les muter.

M. Rodriguez: Mais tout ceci s'est produit avant qu'elles aient pu déposer leur demande.

M. Munro: Oui, je sais. Mais je pense qu'il importe de le souligner, car c'est utile.

M. Lapointe: Le bill C-8 contient une autre disposition qui sera utile. Il s'agit de l'amendement, maintenant adopté, au sujet du paragraphe 188(3) qui a trait au fardeau de la preuve. Celui-ci incombe maintenant, comme il se devait dans ce genre de situation, à l'employeur.

M. Munro: Pratique de relations de travail déloyale. En d'autres termes, et j'ignore si je puis donner une interprétation un peu plus libre que celle du président dans une situation donnée comme celle-ci—je reçois ici un avis juridique—si le syndicat en question essaie d'organiser une filiale et cherche, ce faisant, à obtenir un avis juridique, il peut très bien décider, sur la foi de cet avis, de déposer une plainte au sujet d'une pratique de relations de travail déloyale. Comme le président l'a indiqué, si tel était le cas, le fardeau de la preuve incomberait à l'employeur qui devrait alors démontrer que le déplacement du fardeau est bénéfique et c'est maintenant l'employeur qui doit démontrer qu'il s'est adonné à ce genre de pratique.

M. Rodriguez: Mais, monsieur le ministre, cette question a été posée à la Commission. Cette dernière a décidé que les actions de la banque ne constituent pas une pratique déloyale en matière de relations de travail, parce que le syndicat n'a pas prouvé que l'employeur avait manifesté de l'animosité contre le syndicat. Il me semble donc que nous devrions nous préoccuper davantage des actions de la banque, au lieu d'essayer de prouver ce que pensait l'employeur. Comment, d'ailleurs, pouvons-nous prouver ce genre de chose? Il me semble que les actions d'une personne révèlent ses intentions.

M. Munro: J'ai invité le président, et je crois que tout le monde aurait fait, de même à venir nous donner un avis juridique général sûr en ce qui concerne les modalités d'application de certains articles. Je ne crois certainement pas qu'on devrait remettre en question ses décisions. Il convient de souligner toutefois, dans le cas particulier dont nous avons traité, que dans le règlement de situations comme celle dont traite le bill C-8, un grand nombre d'entre vous ont soutenu que cette décision avait été rendue sur une loi, avant l'adoption du Bill C-8, et que le fardeau n'incombait pas alors à l'employeur. Nous avons déplacé le fardeau, contraignant l'employeur à démontrer qu'il ne s'était pas adonné à une pratique déloyale en matière de relations de travail aux termes du Bill C-8. Il est en effet possible que le résultat aurait pu être tout à fait différent.

M. Rodriguez: D'accord. Mais à part cela, monsieur le ministre, je parle de deux personnes qui ont été emprisonnées. D'accord? Je ne vous demande pas ce qui serait arrivé, si le Bill C-8 avait été en vigueur à cette époque, je vous demande,

[Text]

we do to review a decision that was made by the Canadian Labour Relations Board which I think has shown a miscarriage of justice.

Mr. Munro: I do not agree with you. The fact of the matter is that all the Canada Labour Relations Board can do is interpret the law as Parliament passes it. Now, it was because of situations like that that we tried to correct the situation and tried to remove the motivation to indulge in activities of that kind, and that was the rationale for many of the amendments we made to the Labour Code, one of which was to switch the onus so that type of thing will not happen again. But, you know, it is like saying every time we pass a new piece of legislation to correct a situation, you can say it should be able to cure retroactively every other injustice that the new law was designed to cope with—I do not know how far you want to go back—back to Confederation.

What we are doing now is we are trying to deal with it and have dealt with it constructively I believe under Bill C-8. I would hope very much that type of activity will not occur now that Bill C-8 will soon be law under proclamation, that we will not have unfortunate occurrences like that, and employers knowing what the new law is will not be motivated to indulge in practices of that kind.

Mr. Rodriguez: Let me ask you specifically: do the rules governing the Canadian Labour Relations Board provide the Minister of Labour with any ministerial authority to review a decision of the Canadian Labour Relations Board?

Mr. Munro: No, I am not a step in the appeal process.

When you have a quasi-judicial body such as the board, with the legislation that the honourable member is well aware where under certain conditions laid down in the act you can appeal either side to the Federal Court, and in certain situations past that, then obviously it is part of the judicial system of this country as opposed to the executive system of Cabinet or the parliamentary system, and I do not think too many people around here would countenance political interference into the judicial system. It can cut both ways rather seriously and it is rather repugnant to the democratic process as we apply it in this country.

• 1645

Mr. Rodriguez: It seems to me that surely the whole basis for dismissing the case against the bank . . . It would appear to me that surely the Minister ought to have some review capacity where in effect there has been a miscarriage. It seems to me you ought to be able to review the whole situation as it reflects on these two individuals. I know the union can take them through the courts, and in effect the union could be tied up right until doomsday with legal action and tying up their resources. That is what the banks would love, because they can afford to tie up the unions in the courts, and that is what they

[Translation]

à titre de ministre, ce que nous pouvons faire pour revoir une décision qui a été rendue par la Commission canadienne des relations de travail et que je juge inacceptable du point de vue juridique.

M. Munro: Je ne suis pas d'accord avec vous. En fait, tout ce que la Commission canadienne des relations de travail peut faire est d'interpréter la loi comme le Parlement l'a adoptée. Maintenant, c'est à la suite de cas de ce genre que nous avons essayé de rectifier les choses et de retirer la motivation d'exercer des activités de ce genre; c'est d'ailleurs la raison d'être d'un grand nombre d'amendements que nous avons apportés au Code du travail. L'un d'entre eux a été de déplacer le fardeau de la preuve de façon à ce que ces choses ne se reproduisent plus. Mais vous le savez c'est un peu comme si on disait que chaque fois que nous adoptons une nouvelle loi pour corriger une situation, elle pouvait réparer rétroactivement toutes les anciennes injustices commises antérieurement. J'ignore à quel point on peut remonter en arrière jusqu'à la Confédération.

Nous essayons simplement de nous attaquer au problème et je crois que nous l'avons fait de façon constructive avec le Bill C-8. J'espère fermement que ce genre d'activité ne se reproduira plus, après la promulgation prochaine du Bill C-8, et que les employeurs conscients de la nouvelle loi ne seront pas motivés à s'adonner à des pratiques de ce genre.

M. Rodriguez: Permettez-moi de vous demander plus précisément si les règles qui régissent la Commission canadienne des relations de travail accordent au ministre du travail une autorité ministérielle quelconque pour revoir une décision de la Commission canadienne des relations du travail?

M. Munro: Non, je ne suis pas une étape du processus d'appel.

Étant donné l'existence d'un organisme quasi-judiciaire comme la Commission, et d'une loi dont l'honorable député est bien au courant, qui prévoit que, dans certaines conditions, on peut interjeter appel, d'un côté comme de l'autre, à la Cour fédérale, et même que dans certaines situations, on peut monter plus haut, on se rend de toute évidence compte que cette tâche incombe au système judiciaire du pays et non au système exécutif du Cabinet ou au système parlementaire. Je ne crois pas d'ailleurs qu'un très grand nombre de personnes ici toléreraient une ingérence politique dans le système judiciaire. C'est une arme à double tranchant qui convient mal au régime démocratique de notre pays.

M. Rodriguez: Il me semble que la raison pour laquelle on a abandonné les poursuites contre la banque . . . Je crois que le ministre devrait être habilité à réviser un cas lorsqu'il y a eu déni de justice. Il me semble qu'on devrait pouvoir revoir l'ensemble de la situation en fonction de ses conséquences sur ces deux personnes. Je sais que le syndicat peut traduire la banque en justice et qu'il devra probablement consacrer beaucoup de temps et de ressources à cette affaire. C'est ce que les banques aimeraient que les syndicats fassent parce qu'elles peuvent se permettre de leur faire perdre du temps devant les

[Texte]

were trying to avoid. Surely there ought to be some internal mechanism for reviewing these decisions. It just seemed to me that is important, to protect a budding union.

Mr. Munro: I know the honourable member is upset about what happened to these two employees. I can only tell you that you will also recall another thing we did in the amendments to Bill C-8 to prevent frivolous resort to the courts, to deny people's rights by spinning things out indefinitely, was to limit the appeal from the Canada Labour Relations Board to the Federal Court. It is because of experiences which were like this or which led to situations such as this on the part of employers that you might say they get the kind of legislation needed to rectify the situation. And if they complain about it, it is because of activities such as this kind by employers that they get the kind of legislation we now have in C-8.

But to lay the responsibility on the Canada Labour Relations Board or talk about miscarriage of justice is very unfair indeed, because they can only deal with the law as it is interpreted and it has an exceedingly high reputation and they do not go around giving decisions that could in any way be interpreted as a miscarriage of justice. We have very high confidence in the Board. The member would be more appropriately directing his comments to past governments, which did not pass legislation to protect against that situation earlier. That would be a much more just way of dealing with the situation, if you want to criticize, than to criticize a Board which, as you know, can only apply the law as Parliament passes it.

Mr. Rodriguez: I will come back to that, Mr. Munro.

In this round, I want to ask one question relating to the estimates I see on page 14-2. I notice here in the department estimates that in 1977-78 for labour operating expenditures and the expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs it is some \$26 million and some \$22 million in 1978-79. What does that include? Does that include the salaries of all the employees in the Department of Labour?

Mr. Eberlee: You are referring to Vote 1?

Mr. Rodriguez: Yes, Vote 1.

Mr. Eberlee: Yes, salaries and a whole variety of expenses of an operational character. The reason it is down from last year is that another vote has been set up, Vote 5, which covers grants and contributions and so forth. It is a change in the bookkeeping.

Mr. Rodriguez: I noticed there was a jump from 1976-77 to 1977-78, and then it is down.

Mr. W. P. Kelly (Assistant Deputy Minister, Federal Mediation and Conciliation Service, Department of Labour): May I speak to that? The 1978-79 estimates for Vote 1 totalled some \$21,837,000. If you want the major break-down of what that includes, it includes salaries of approximately \$15.5 million, \$1.5 million for transportation and communications, \$2.6 million for professional and special services, \$0.5 million for material and supplies, and approximately \$700,000 for all other types of expenditures.

[Traduction]

tribunaux et c'est ce qu'ils tentaient d'éviter. Il conviendrait de prévoir un mécanisme interne pour la révision de ces décisions. Il me semble important de protéger un syndicat naissant.

M. Munro: Je sais que l'honorable député s'inquiète du sort de ces deux employés. Vous vous souviendrez également que nous nous sommes efforcés, dans les modifications au projet de loi C-8, de prévenir un recours inutile aux tribunaux et des poursuites trop longues, en restreignant les appels interjetés par le Conseil canadien des relations du travail à la Cour fédérale. Ce sont des expériences de ce genre ou des expériences qui ont menés des employeurs à poser des actes semblables qui nous portent à dire qu'il faut adopter une loi permettant de rectifier la situation. Des actes de ce genre posés par les employeurs justifient l'adoption d'une loi comme celle que propose le projet de loi C-8.

Il est cependant très injuste d'imputer la faute au Conseil canadien des relations du travail ou de parler de déni de justice parce que le Conseil dont la réputation est sans tache, doit appliquer la loi comme elle est interprétée et parce qu'il ne rend pas des décisions qui peuvent être jugées comme un déni de justice. Nous avons une très grande confiance dans le Conseil. Les gouvernements passés qui ont négligé d'adopter une loi afin de corriger la situation méritaient à plus juste titre les remarques du député. Ce serait une bien meilleure façon d'analyser la situation au lieu de critiquer un Conseil qui, comme vous le savez, doit appliquer la loi que le Parlement adopte.

M. Rodriguez: Je reviendrai sur ce point, monsieur Munro.

Je voudrais d'abord poser une question concernant les prévisions budgétaires qui figurent à la page 14-2. Je note que les dépenses de fonctionnement dans le domaine du travail et les frais de représentation du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail se sont élevés à quelque \$26 millions en 1977-1978 et à quelque \$22 millions en 1978-1979. Est-ce que ces sommes comprennent les salaires versés à tous les employés du ministère du Travail?

M. Eberlee: Vous faites allusion au crédit 1?

M. Rodriguez: En effet.

M. Eberlee: Oui, cela comprend les salaires et toutes les dépenses de fonctionnement. Si cette somme est moins élevée cette année, c'est qu'on a voté un nouveau crédit, le crédit 5, qui s'applique aux subventions et contributions. C'est une modification comptable.

M. Rodriguez: Je note que les sommes réservées à ce poste ont augmentées de 1976-1977 à 1977-1978, pour ensuite diminuer.

M. W. P. Kelly (Sous-ministre adjoint, Services fédéraux de médiation et de conciliation, ministère du Travail): Puis-je dire un mot à ce sujet? Les prévisions de 1978-1979 pour le crédit 1 totalisaient quelque \$21,837,000. La ventilation de cette somme permet d'établir que les salaires représentent environ \$15.5 millions de dollars, les transports et les communications \$1.5 million, les services professionnels et spéciaux \$2.6 millions, les fournitures et approvisionnements \$1.5 million et tous les autres genres de dépenses environ \$700,000.

[Text]

In the chart we gave you, in order to make comparisons, in Vote 1 last year there were grants and contributions. We took those out in the chart so that you would be able to compare the same type of figures. So where you see in the chart Vote 1, going from \$22,114 down to \$21,837, there are no grants and contributions in the 1977-78 figures, as are shown in the estimates on page 14-2. We thought the members might find it easier to follow. The \$277,000 decrease has been explained in the Minister's speech or introduction.

• 1650

Mr. Rodriguez: You mentioned \$2 million for professional services. What professional services? Do you go outside the department for these?

Mr. Eberlee: The bulk of the item for professional services covers contracts with provincial governments for inspection services. When I say the bulk, I think we are talking about \$1,800,000 roughly.

Mr. Rodriguez: And how many health inspectors do we have with the federal Department of Labour?

Mr. Eberlee: How many of what kind?

Mr. Rodriguez: Well that inspect on-the-job safety.

Mr. Eberlee: The total complement of the field group is as indicated on page 14-4, 250, and I guess about 175 of those would be field inspectors per se.

Mr. Helmes: Could I amplify it, please? Of the total professional special services that I said, \$4. some odd million, \$1.8 million is the cost of administering workmen's compensation for public service employees, the administrative cost we pay the various provincial workmen's compensation boards, and then we have approximately \$2 million in other contracts that are for safety services that we pay the provincial government, and we pay for their inspectors to inspect on our behalf.

The Chairman: This is your last question, Mr. Rodriguez.

Mr. Rodriguez: I am thinking in terms of, say, an accident on the railways and you have to send out an inspector because there was a death. Those are the types of inspectors I am talking about.

Mr. Eberlee: Well, here is where we get into an area that is difficult to explain, but if it were a running accident, a freight train that jumps the track and the engineer gets killed, that is the Ministry of Transport. If it is the shops in Montreal and some guy gets killed or injured there, then we go in. But at the moment we are contracting for those inspections with the Quebec Department of Labour. However, we have of course in our regional office in Montreal a few specialists in the safety side who work with the Quebec Department of Labour on these things and review the results of their inspections and supervise the activity in which they engage.

[Translation]

Dans le tableau que nous vous avons distribué aux fins de comparaison, vous remarquerez que le crédit 1 comprenait l'an dernier les subventions et les contributions. Nous les avons supprimés du tableau pour que vous puissiez comparer des chiffres de même genre. Dans le tableau, donc, lorsqu'il s'agit du crédit 1, qui passe de \$22,114 à \$21,837, il n'y a pas de subventions et de contributions pour 1977-1978, comme le montre le budget à la page 14-2. Nous avons cru que les députés pourraient ainsi suivre plus facilement. La diminution de \$277,000 a été expliquée par le ministre dans son discours ou introduction.

M. Rodriguez: Vous avez parlé de 2 millions de dollars pour les services de spécialistes. De quels services s'agit-il? Vous adressez-vous à l'extérieur du ministère pour ces services?

M. Eberlee: L'ensemble du poste des services de spécialistes porte sur des contrats de services d'inspection conclus avec des gouvernements provinciaux. Lorsque je dis l'ensemble, je parle d'environ \$1,800,000.

M. Rodriguez: Et combien d'inspecteurs de santé y a-t-il au ministère fédéral du Travail?

M. Eberlee: Combien et de quelles catégories?

M. Rodriguez: De ceux qui inspectent les mesures de sécurité au travail.

M. Eberlee: Il y en a 250, comme l'indique la page 14-4, et je pense qu'environ 175 d'entre eux sont des inspecteurs itinérants.

M. Helmes: Pourrais-je donner plus de détails? Des 4. quelque millions dont j'ai parlé pour les services spéciaux de spécialistes, 1.8 million de dollars représente le coût d'administration des commissions d'accidents de travail pour fonctionnaires; les frais d'administration que nous payons aux diverses commissions provinciales d'accidents de travail, puis environ 2 millions de dollars pour d'autres contrats, pour des services de sécurité, que nous versons au gouvernement provincial, c'est-à-dire que nous payons ses inspecteurs pour faire le travail en notre nom.

Le président: C'est votre dernière question, M. Rodriguez.

M. Rodriguez: Je pense, par exemple, à un accident de chemin de fer qui vous oblige à envoyer un inspecteur, parce qu'il y a eu une victime. C'est de ce genre d'inspecteurs que je parle.

M. Eberlee: Nous entrons ici dans un domaine difficile à expliquer. C'est le ministère des Transports qui s'occupe des cas d'accidents de la circulation, lorsqu'un train de marchandises déraile, par exemple, entraînant la mort du conducteur. Mais s'il s'agit d'accidents dans des ateliers de Montréal, par exemple, et qu'un employé y trouve la mort ou se blesse, nous intervenons. Mais à l'heure actuelle, nous concluons des contrats avec le ministère du Travail du Québec en ce qui concerne ces inspections. Nous avons, évidemment, notre bureau régional de Montréal, quelques spécialistes de la sécurité qui travaillent en collaboration avec le ministère du Travail du Québec, analysent les résultats de ces inspections, et surveillent l'activité du ministère en la matière.

[Texte]

Mr. Munro: I am subject to correction on this, too, but there is a general move away from this, for us to gradually take over all our own inspection services. We have talked about that in the area that you are concerned with, uranium. We also have discussed the last submission by all the Council of Railway Trade Unions who would like us to bring in the running trades and everything else under the Code and not have it divided into the running trades, the Department of Transport and shops, the Department of Labour. So we are trying to bring it all back together under our own code.

The Chairman: Thank you, Mr. Rodriguez.

Mr. Rodriguez: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. McRae.

Mr. McRae: Thank you, Mr. Chairman. On page 3 of the remarks you mentioned the period in which we are moving out of controls and, reflecting about controls and the labour movement, I think I supported very strongly the concept of controls. I think we, as a government, probably did a very bad job of attempting to justify what was very justifiable, the reasons for going into controls when we did and why controls were not applicable at the very beginning of this Parliament.

• 1655

I think controls have also been effective, certainly in the non-food, non-energy areas they have been, and I think one should also consider what would have happened had we not had a control period. In reflecting on controls I think one saw in this particular period the strong adversary position of the labour movement, and as between the labour movement and the government, and contrary to what a lot of Canadians believe, I think the essential weakness of the CLC. In my opinion the CLC should be a stronger body. I would like to see it strengthened because I always believe that when you deal with a group that feels secure, that is secure, your dealings are perhaps better.

I was hoping very much that by now we would be arriving at a particular position where some kind of tripartite or multiparty situation would exist where there would be some teeth in it, basically because I feel very strongly that we are moving into a very difficult global period economically—quantum leap and the kinds of problems that all governments are facing, major energy problems with a major drain to the OPEC countries—and most of the techniques which everybody seems to think should work do not work anymore, the Keynesian type of techniques. It seems to me that we are going to need the co-operation of all Canadians, and particularly the co-operation of the industrial sector labour and management. I think we are going to have to have a more disciplined society, a Canadian society that comes together.

I like your comments, Mr. Minister, on how you think we can bring this about or where you think this kind of consultative process is going to move. I just believe that within the next six months or a year, in the kind of crises we are probably facing, we are very much going to need some kind of mech-

[Traduction]

M. Munro: Je me trompe peut-être, mais nous avons tendance, en général, à nous éloigner de ce régime pour graduellement assurer nos propres services d'inspection. Nous en avons parlé à propos du domaine qui vous intéresse, l'uranium. Nous avons également discuté de la dernière requête du Conseil des syndicats d'employés de chemin de fer, qui aimerait que nous assujettissions au Code les métiers liés à la circulation plutôt que de les diviser entre le ministère du Transport et celui du Travail. Nous essayons donc de les assujettir à notre propre code.

Le président: Merci, Monsieur Rodriguez.

M. Rodriguez: Merci, Monsieur le président.

Le président: Monsieur McRae.

M. McRae: Merci, monsieur le président. A la page 3 des remarques, vous avez parlé de la période de retrait des contrôles. Au sujet des contrôles et du mouvement ouvrier, je pense avoir appuyé très fortement l'idée des contrôles. Je pense que nous avons probablement fait, en tant que gouvernement, un très mauvais travail en essayant de justifier ce qui était très justifiable, en essayant de dire pourquoi nous adoptions des contrôles, au moment où nous l'avons fait, et pourquoi ces contrôles n'étaient pas applicables au tout début de la présente législature.

Je crois que les mesures de contrôle ont aussi été efficaces, du moins dans les secteurs autres que ceux de l'alimentation et de l'énergie, et il y a lieu de se demander ce qui se serait produit si elles n'avaient pas été adoptées. A ce sujet, je pense que cette période précise a été considérée comme une période d'affrontement entre le monde du travail et le gouvernement, et contrairement à la croyance de nombreux Canadiens, elle a permis de faire ressortir la faiblesse fondamentale du CTC. A mon avis, le CTC devrait être doté de plus de pouvoirs, parce que j'ai toujours cru que lorsque vous traitez avec un groupe qui se sent sûr de lui-même et qui l'est effectivement, tout est beaucoup plus facile.

J'espérais fortement pouvoir en arriver, à ce jour une entente particulière, à une sorte de tripartisme ou de multipartisme très fort, d'abord parce que j'ai grandement l'impression que nous nous dirigeons vers un climat économique très tendu, que les problèmes que tous les gouvernements affrontent, aujourd'hui se posent à nous, les grands problèmes énergétiques entre autres, les pays de l'OPEP nous soutirant une grande partie de nos revenus. En outre, la plupart des techniques dont tout le monde croit le succès assuré ne sont plus valides, les théories keynésiennes, par exemple. Je crois que nous aurons besoin de la collaboration de tous les Canadiens, en particulier de la collaboration du monde industriel, du travail et de la gestion. La société canadienne devra être plus disciplinée, plus unie.

J'apprécie vos remarques, monsieur le ministre, sur la façon dont vous prévoyez réaliser cet objectif ou sur l'orientation que prendra, à notre avis, ce processus consultatif. Je crois tout simplement que d'ici les six ou douze prochains mois, face aux crises que nous subissons, nous aurons grandement besoin de

[Text]

anism similar to the original suggestion of tripartitism—maybe with some variations, but I think the need is still there.

Mr. Munro: I do too, and the need is there. The inevitability of it is such that I think that is the foundation for confidence that will occur. Tripartitism has been dumped on in a lot of sources by a lot of people who in some cases did not know what it meant. Others talked about it because of motivations to undermine it and decided deliberately, I think, to add dimensions to it that were never envisaged by anybody who was serious about it in the first place. It has become sort of a disparaged terminology for the time being so we are now talking about consultative mechanisms, and we are using that phraseology more and more.

The involvement in those consultative mechanisms will become more real every day that passes. Labour must and is in the process of being involved more and more on an equal footing with the business community. Historically it has not been an equal participant with the business community in Canada, and this is unfortunate. But you are seeing examples, of the kind I just gave you, in some key areas of public policy. I am talking about these commissions, safety and occupational health, collective bargaining.

Now you are seeing these sectorial approaches, sector by sector—the 21 studies by Industry, Trade and Commerce, going into every sensitive area of the whole secondary manufacturing field and resource areas, mining and so on. Labour is with management in every one of them, and with the government. In fact, they are starting to go over together to Geneva next week for an active consultative role in the whole negotiations with regard to multilateral trade negotiations. You can go on and on.

Obviously this is pointing in a tangible way to a more equal participatory role by labour with management in all the deliberations with regard to federal government policy, national government policy.

• (1700)

This started, or got its main impetus, under the wage and price control program, ironically, when you saw the business community come together—they were not monolithic by any means, either—and they came together: the Business Council on National Issues. They were all the big decision-makers in the country in the investment field: major corporations, banks, life insurance companies, where the decisions are really made; and they were, the ones that labour wanted to be exposed to, not the middle echelon.

They met bilaterally with government; then they met bilaterally with the labour movement themselves and came to consensus, and then confronted government; then all three came together at several meetings with government. So it is

[Translation]

nous doter d'un mécanisme semblable à la proposition initiale de tripartisme, serait-ce avec quelques variantes.

M. Munro: C'est aussi mon avis, et le besoin existe effectivement, au point de constituer, selon moi, la base de la confiance qui devra s'établir. La question du tripartisme a été étudiée par un grand nombre de personnes qui, dans certains cas, n'y connaissaient rien. D'autres en ont discuté dans le but d'en saper le principe et ont délibérément décidé, je crois, d'y ajouter des dimensions que n'aurait jamais envisagées quiconque eût d'abord étudié cette question sérieusement. La tripartisme est devenu une sorte de notion terminologique disparate, de sorte que nous discutons aujourd'hui de mécanismes de consultation et que cette phraséologie revient de plus en plus en souvent.

La participation à ces mécanismes de consultation s'accroît au fil des jours. Le monde du travail doit participer et participe effectivement davantage à ce processus de la même façon que le monde des affaires. Au cours des années, le monde du travail n'a pas toujours apporté une participation égale à celle du monde des affaires au Canada, ce qui est malheureux. Mais on peut aujourd'hui trouver des exemples comme je vous ai donnés dans certains secteurs publics fondamentaux. Je fais ici allusion à ces commissions sur la sécurité et l'hygiène professionnelles, sur les conventions collectives, et ainsi de suite.

Il existe aujourd'hui, des méthodes d'études sectorielles telles les 21 études qu'a réalisées le ministère de l'Industrie et du Commerce sur chaque secteur précaire de l'ensemble du domaine manufacturier secondaire ainsi que sur les secteurs basés sur les ressources naturelles, minières et autres. Le monde du travail, dans chacun de ces secteurs, œuvre en collaboration avec les gestionnaires et le gouvernement. En fait, des représentants de ces trois milieux iront ensemble à Genève la semaine prochaine et joueront un rôle actif de consultation dans toutes les négociations commerciales multilatérales. On peut donner encore d'autres cas de ce genre.

Manifestement, on se dirige ici concrètement vers une participation plus équilibrée du monde du travail et du monde de la gestion à toutes les délibérations portant sur les programmes du gouvernement fédéral à l'échelle nationale.

Paradoxalement, cette situation a commencé ou a reçu son principal élan sous le programme de contrôle des prix et des salaires, en particulier lorsque les milieux d'affaires se sont réunis—ce n'était pas du tout un groupement monolithique et ils se sont regroupés sous le titre de Conseil d'entreprises pour les questions d'intérêt national. Ils prenaient, au Canada, toutes les décisions importantes dans le domaine des investissements: sociétés importantes, banques, compagnies d'assurance-vie, toutes des institutions où les décisions sont réellement prises. C'était ces institutions et non les milieux intermédiaires que les mouvements ouvriers voulaient rencontrer.

Leurs représentants ont rencontré bilatéralement le gouvernement puis, de façon bilatérale également, les mouvements ouvriers eux-mêmes. Ils en sont arrivés ensuite à un consensus, puis ont abordé le gouvernement de front; ces trois groupe-

[Texte]

well entrained now. Whether we want to talk about it or not, in a subterranean way, it is really there and it is really happening right now.

So I see that evolution taking place and I would hope that, within a year or two, labour is hived off—that their having no other recourse but to confront rather than participate, in the interest of their membership, will come to an end.

Mr. McRae: I feel, at least as I view the future, that it is going to be vital that while there would still be bargaining, the total adversary situation will have to be removed. I would see labour, in specific contract things, requiring a lot more information and a great deal more trust. It seems to me that there are always some good things happening and I would think that, in many ways, this may be one of the good things that came out of the experience of controls—that has really caused or created this need.

I would like to go into one last point, because I have been pursuing the Minister for some time about this—and I was pleased to see that he enlarged on my suggestions—and this has to do with the commission of inquiry dealing with layoffs and redundancies in the federal area.

I was specifically concerned about a very large number of CN employees in my constituency and other parts of the country who are facing this particular problem, and I agree entirely with the widening of the terms of reference to include all employees in federal areas—the layoffs and redundancies in those areas. How do you perceive that this particular commission will function? Will it still concentrate fairly heavily on the CN situation?

Mr. Munro: Oh yes, they are very much aware that a very important aspect of this whole situation is the railways' situation, and it is a very key area in federal jurisdiction; and this commission, for reasons that are obvious in terms of federal-provincial relations and jurisdictional matters, will zero in first on areas of federal jurisdiction.

So the commission involved will be working very closely with the railways and the railway unions. I have talked to various trade unionists in the railway industry and they are relating already with Jack Munro, who is the labour representative on it, so I have no fear but that it will go into that situation quite seriously.

How does it operate generally? The commissioners have a wide mandate as to how they are going to lay out their program; they have a budget that has been worked out with our department so as to be able to cover themselves for their efforts, in terms of their incomes lost while doing this work different from what they ordinarily do; they have the resources of our department at their disposal in terms of backup expertise in the field, if they wish to avail themselves of that; and they have a financial capacity to go outside for specific studies—and that can be of their own volition, as to how they

[Traduction]

ments se sont ensuite réunis à plusieurs reprises avec le gouvernement. Les choses sont maintenant bien en train. Que nous voulions en parler ou non ouvertement, c'est ce qui se passe vraiment à l'heure actuelle.

Je suis donc témoin de cette évolution et j'ose espérer que dans un an ou deux, les mouvements ouvriers essaieront et ne prétendront plus n'avoir aucun autre recours que l'affrontement plutôt que la participation dans l'intérêt de leurs membres.

M. McRae: J'estime, du moins de la façon que j'entrevois l'avenir, qu'il est essentiel que la situation a affrontement total disparaisse pendant qu'il est encore possible de négocier. Dans le cas de contrats particuliers, il faudrait donner plus de renseignements à la main-d'œuvre, et lui faire plus confiance. Il me semble qu'il y a toujours de bonnes choses qui se produisent et je pense qu'à bien des égards, il s'agit d'un des résultats positifs découlant des contrôles, et que ce résultat a vraiment causé ou créé ce besoin.

J'aimerais soulever un dernier point parce que je harcèle le ministre depuis longtemps à ce sujet. J'ai été heureux de constater qu'il s'est penché sur mes propositions en raison de la Commission d'enquête portant sur les mises en disponibilité et les excédents de main-d'œuvre à l'échelon fédéral.

Je me préoccupais surtout d'un nombre très important d'employés du CN de ma circonscription et d'autres parties du pays. Ces employés sont aux prises avec ce problème et je suis d'accord pour que le mandat soit élargi de façon à inclure tous les employés fédéraux ainsi que les mises en disponibilité et les excédents de main-d'œuvre chez le gouvernement fédéral. Comment, à votre avis, cette commission fonctionnera-t-elle? Se concentrera-t-elle encore essentiellement sur la situation au CN?

M. Munro: Oh oui, cette commission est essentiellement consciente que la question des chemins de fer représente un aspect très important de toute la situation et qu'il s'agit d'un facteur-clé parmi les divers facteurs de compétence fédérale; en outre, pour des raisons manifestes en termes de relations fédérales-provinciales et de questions juridictionnelles, cette commission se concentrera d'abord sur des questions de compétence fédérale.

Ainsi, la commission concernée travaillera très étroitement avec les chemins de fer et les syndicats des employés des chemins de fer. J'ai parlé à divers syndicalistes de l'industrie du chemin de fer qui m'ont dit avoir déjà communiqué avec Jack Munro, représentant de la Main-d'œuvre sur cette question. Je crois que nous nous dirigeons très sérieusement vers une telle situation.

Comment cette commission fonctionne-t-elle en règle générale? Les commissaires ont un mandat très large quant à la façon de tracer leur programme; leur budget a été établi de concert avec notre ministère de façon qu'ils puissent entrer dans leurs frais compte tenu des revenus perdus pendant qu'ils faisaient un travail différent de leur travail habituel. Les ressources de notre ministère sont à leur disposition, en ce sens qu'ils peuvent demander l'aide de spécialistes du ministère dans ce domaine, s'ils le veulent; ils ont également la possibilité financière de faire appel à des personnes de l'extérieur pour

[Text]

wish to go about that, subject to the financial constraints that we all operate under.

We are hoping they can bring in their report within six months—eight months at the outside.

• 1705

Mr. McRae: Just one last point on that. One of the major problems in the CN seems to be the great enthusiasm with which the railway is sort of trying to operate in profit centres. I hope that they are able to look and see whether there are some limits as to how far that should be carried because there may very well be some losses in business and loss of employment simply because of this constant thrust for this one thing, and that is profits.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: You are welcome. Dr. Ritchie.

Mr. Ritchie: Mr. Chairman, I would like to talk about the dispute between the grain handlers union and the Manitoba and Saskatchewan Pools on hours of work. Almost a year has gone with your conciliator there. They are no further ahead. Manitoba and Saskatchewan Pools management want to raise the wages of the country elevators and the union does not want to talk about that as they are interested in the hours of work.

While the country elevators await your decision on whether you are going to impose the 40 and 8 hour work on them, all planning and business is grinding to a halt. If you do impose this and there does not really seem to be any solution to it, it is either 40 and 8 or it is not 40 and 8. If it is 40 and 8 it means closing down many elevators, probably half of them, because it means you have to move country agents out of one and instead of running an 8-hour shift you will have to run a 16-hour shift. That means that you will move the two agents into one elevator so they can take care of these things.

This will in the short run create quite a few bottlenecks in the transportation system, in a system that is already bogging down because there is not enough throughput available. We have lost many boxcars, in the thousands, and various things are reducing the flowthrough.

As well, there are the dust regulations. Your people do not even seem to know exactly what they want in dust regulations and maybe you have not decided. But there is no doubt about it, if you want you can close down all the country elevators on dust regulations because there is no way in which a country elevator can be made dust-free. And as a matter of fact, by your regulations you would put all the farmers out of the field on their combines because they would be higher than what

[Translation]

des études particulières. Ils sont en outre libres de décider comment ils vont procéder, à condition toutefois de se conformer aux contraintes financières auxquelles nous sommes tous soumis.

Nous espérons qu'ils pourront terminer leur rapport dans un délai de six mois, de huit mois tout au plus.

M. McRae: Juste une dernière observation sur ce sujet. Un des principaux problèmes dans le cas du CN semble être le grand enthousiasme avec lequel cette compagnie de chemins de fer essaie d'exercer ses activités dans des domaines qui rapportent des bénéfices. J'espère que ses dirigeants prennent la peine d'examiner jusqu'où ils peuvent aller, parce qu'il est très possible qu'il en résulte certaines pertes au niveau de l'entreprise et de l'emploi, simplement à cause de cet effort constant pour atteindre un seul but, la réalisation de bénéfices.

Merci, Monsieur le président.

Le président: A votre service, monsieur Ritchie.

M. Ritchie: Monsieur le président, je voudrais parler du différend entre le syndicat des manutentionnaires de céréales et les unions de producteurs du Manitoba et de la Saskatchewan au sujet des heures de travail. Presqu'un an s'est écoulé depuis que votre conciliateur s'en occupe, et aucun progrès n'a été accompli. La direction de l'union des producteurs du Manitoba et de la Saskatchewan veut élever les salaires du personnel des élévateurs régionaux et le syndicat ne veut pas en discuter, puisqu'il s'intéresse aux heures de travail.

Tandis que les responsables des élévateurs régionaux attendent votre décision pour savoir si vous allez imposer la journée de 8 heures et la semaine de 40 heures, toute planification et toute activité ont été suspendues. Si vous imposez cet horaire de travail, et il ne semble pas réellement y avoir de solution, il faudra prendre une décision dans un sens ou dans l'autre. Si vous imposez la semaine de 40 heures et la journée de 8 heures, cette décision entraînera la fermeture de nombreux élévateurs, probablement de la moitié de l'ensemble des élévateurs, parce que cela signifie que vous devrez enlever d'un élévateur des agents régionaux et au lieu de les faire se relayer toutes les 8 heures, ils devront se relayer toutes les 16 heures. Cela signifie que vous devrez assigner deux agents à un élévateur.

Cela entraînera bientôt des encombrements dans le système de transport, système qui est déjà empêtré dans les difficultés parce qu'on ne dispose pas de moyens suffisants. Nous avons perdu de nombreux wagons de marchandises, par milliers, et diverses difficultés réduisent le mouvement des trains.

Il y a également les règlements sur la poussière. Vos fonctionnaires ne semblent même pas savoir exactement ce qu'ils veulent en la matière et peut-être que vous n'avez pas pris de décision. Mais, il n'y a pas de doute là-dessus, si vous le voulez vous pouvez ordonner la fermeture de tous les élévateurs régionaux en vertu des règlements sur la poussière, parce qu'il est impossible qu'il n'y ait pas de poussière dans un élévateur régional. En fait, en appliquant vos règlements vous chasseriez

[Texte]

your initial regulations call for and what you are looking at. So these are important things now.

Until you make your decision, the Manitoba and Saskatchewan Pools are the only ones that have the country elevator agents in a union. If you force a settlement on them, those handling companies that are outside the Manitoba and Saskatchewan Pools are free presumably to engage in business as the country elevator agent sees fit and naturally will be able to have quite a decided advantage.

I think it is fair to say the Manitoba and Saskatchewan Pools are wondering if you wish to break them down or to so hamper their handling ability that it will become seriously impaired. But you are not getting anywhere; you have had a six-month extension. There is obviously not going to be any settlement. You are going to have to impose a settlement. I think they are entitled to know what you are going to do. Are you going to enforce the 40 and 8 or are you not going to enforce the 40 and 8?

Mr. Eberlee: Mr. Chairman, we have quite close links with the management of the Saskatchewan and Manitoba Pools. Lately we have not heard them articulate the problem in the way that Dr. Ritchie has done. Presumably the difficulty that they would have with a restrictive hours of work régime would be laid by them before the conciliation commissioner who has been appointed to assist them and the unions to come to grips with the problem and achieve a resolution of the problem of hours of work. As the matter has been in negotiation for quite some time, and it is a surprise to us that it has been in negotiation for such a period of time, the activity of the conciliation officer, of course, has been exhausted and a conciliation commissioner has been appointed. Presumably he will help both parties, based on the representations that management makes of the character, I presume, that Mr. Ritchie has just made and based on the representations that the employees make, to find a satisfactory resolution.

• 1710

As far as the grain dust program is concerned, those two companies are well aware of what the requirements are and have expressed to us, as we indicated previously, support for and agreement with the program that has been launched. It is an agreed-upon program; it is not something that this department is imposing upon anybody. In fact, it is a program that is agreed upon, not only by the companies but buy the unions involved. There is nothing in the program that is now or should in the future impair the movement or the delivery of grain or cause the farmers of the prairies any difficulties whatsoever. Indeed, I had a meeting about 10 days ago with one of the general managers; he undertook to seek to reassure the farmers so that the fears that, for some strange reason or other, have been stirred up in their minds would be laid to rest, and life could proceed on a fairly normal basis, deliveries could be made and work could go forward without bogey men circulating around and so forth.

[Traduction]

tous les agriculteurs de ce domaine, car leurs normes seraient plus strictes que vos règlements initiaux. Par conséquent, ce sont des points importants actuellement.

Jusqu'à ce que vous preniez une décision, les unions de producteurs du Manitoba et de la Saskatchewan sont les seuls à avoir des agents régionaux syndiqués. Si vous leur imposez un accord, les entreprises de manutention qui ne sont pas membres des unions de producteurs du Manitoba et de la Saskatchewan seront probablement libres d'opérer comme l'agent de l'élevateur régional le jugera bon, et naturellement elles jouiront d'un avantage certain.

Je pense qu'il est juste de dire que les unions de producteurs du Manitoba et de la Saskatchewan se demandent si vous voulez les abattre ou gêner leur capacité à assurer la manutention des grains au point de la compromettre sérieusement. Mais après une prolongation de six mois vous n'avez abouti à aucune solution. Il est évident que cette question ne sera pas réglée. Vous devrez imposer un accord. Je pense qu'ils ont le droit de connaître la décision que vous prendrez, allez-vous imposer ou non la semaine de 40 heures et la journée de 8 heures?

M. Eberlee: Monsieur le président, nous avons des liens très étroits avec la direction des unions de producteurs de la Saskatchewan et du Manitoba. Récemment nous ne les avons pas entendu exposer le problème comme l'a fait M. Ritchie. Il est probable qu'ils soumettraient au commissaire des conciliations les difficultés d'un régime qui limiterait les heures de travail; ce dernier a été nommé pour les aider, ainsi que les syndicats, à s'attaquer au problème des heures de travail et à parvenir à une entente. Comme cette question fait l'objet de négociations depuis assez longtemps déjà—nous sommes d'ailleurs surpris de constater que ces négociations ont duré aussi longtemps—le conciliateur a évidemment mis un terme à ses activités et on l'a remplacé par un commissaire conciliateur. Il est à prévoir qu'il aidera les deux parties, en s'appuyant sur les représentations faites par la direction, probablement celles auxquelles a fait allusion M. Ritchie, et sur les représentations des employés, pour en arriver à une solution satisfaisante.

Quant au programme concernant la poussière émanant des grains, ces deux entreprises connaissent bien les normes, et nous ont fait part, comme nous l'avons mentionné précédemment, de leur appui et de leur accord en ce qui concerne le programme qui a été mis en œuvre. Ce programme a été arrêté d'un commun accord; il n'a pas été imposé à qui que ce soit par le Ministère. En fait, ce programme a été approuvé, non seulement par les entreprises, mais également par les syndicats en cause. Il n'y a rien dans ce programme qui pourrait, actuellement ou à l'avenir, compromettre le transport ou la livraison du grain ou causer aux agriculteurs des Prairies quelque difficulté que ce soit. En fait, j'ai même eu une rencontre il y a environ dix jours avec un des directeurs généraux; il a entrepris de réassurer les agriculteurs et de dissiper les craintes qu'ils éprouvent, pour des raisons que l'on n'a pu définir. Il leur a déclaré que la vie pourra continuer son cours normalement, que les livraisons pourront se faire et que

[Text]

Mr. Ritchie: I just think it is important that some decisions come because it does not really mean that if the elevator system is to be consolidated, grain moves off railways and into trucks. Instead of having a 10-mile haul, it probably means a 100- to 150-mile haul of grain and many farmers are making plans for this now by getting five-ton trucks and haul 600 bushels of grain. It is almost as cheap as the railway. It is probably as cheap when you consider the time element and so on, and the practice that if you do not have it, you do not deliver anything in many cases. Certainly that is true in my riding this year. There will be a lot of grain not delivered, not so much because of the country elevator system, but because there are no box cars to haul it. The Wheat Board is delaying sales because it cannot fulfil them, so it is important. No plans can be made in the country elevator system until it is clarified, at least what is going to come out of the hours-of-work regulations, which really have as profound an effect on the grain handling business as the rationalization of the railways.

Mr. Eberlee: I guess some of those problems are issues that we in the Department of Labour cannot cope with. We do not have very much to do with the box cars that are available at a particular point in time. Our feeling was and is, that it is really quite just, quite just, to the employees and to the farmers. It is not going to impair their livelihood, their well being, if this hours-of-work question is resolved by the people who are directly involved in it. I am sure the honourable member would not suggest that it would necessarily be just, before the parties have had a chance to try to work it out themselves and admittedly it has taken them a long time to do it, for us unilaterally to lay down an edict here from Ottawa that this is the way it is going to be. Presumably, in the final analysis, if those who really should decide what the regime will be, cannot do so, then an Order in Council will have to make that decision for them. But there ought to be full opportunity for them to work that out themselves.

• 1715

Mr. Ritchie: One final question. Have you recalled your conciliator to have a discussion with him?

Mr. Eberlee: The conciliator did discharge his responsibility. He did report, and, on the basis of his report the conciliation commissioner was appointed, a Mr. Chapman.

The Chairman: Mr. Rodriguez.

Mr. Rodriguez: Mr. Chairman, I want to ask the Minister about this business of decentralization. I notice in his introduc-

[Translation]

le travail pourra continuer sans que des trouble-fêtes ne circulent partout, etc.

M. Ritchie: Je crois qu'il est important de prendre certaines décisions, parce que cela ne signifie pas réellement que si le système d'élevateurs à grain est accepté, le transport ne se fera plus par chemin de fer, mais par camion. Cela signifie probablement qu'au lieu d'un parcours de 10 milles, la distance à couvrir pour le transport du grain sera de 100 à 150 milles et de nombreux agriculteurs tentent actuellement de se préparer en vue de ce changement: ils achètent des camions de cinq tonnes et espèrent transporter ainsi 600 boisseaux de grain. Ce mode de transport revient presque au même prix que le chemin de fer. Ce n'est probablement pas plus cher si l'on considère l'élément temps et d'autres facteurs, sans compter que si on ne peut l'utiliser, on ne peut faire aucune livraison dans de nombreux cas. C'est certainement ce qui s'est produit dans ma circonscription cette année. De grandes quantités de grain ne seront pas livrées, non pas à cause du système d'élevateurs à grain, mais plutôt en raison de la pénurie de wagons couverts pour transporter ce grain. La Commission canadienne du blé a retardé les ventes parce qu'elle ne peut pas remplir les commandes, donc, c'est important. On ne peut faire aucun projet au sujet du système d'élevateurs à grain tant que cette question n'aura pas été éclaircie, du moins en ce qui concerne les règlements sur les heures de travail, qui ont vraiment une grande influence sur les entreprises de manutention du grain, tout comme la rationalisation des chemins de fer.

M. Eberlee: Je suppose que certains de ces problèmes ne peuvent être résolus par le ministère du Travail. Nous ne pouvons pas vraiment intervenir s'il y a une pénurie de wagons couverts à tel endroit à un moment donné. Nous étions d'avis et nous croyons toujours que c'est raisonnablement juste pour les employés et les agriculteurs. Le fait que ce problème concernant les heures de travail soit résolu par les personnes qui sont directement intéressées ne portera atteinte ni à leurs moyens d'existence ni à leur bien-être. Je suis certain que l'honorable député n'affirmerait pas qu'il serait nécessairement juste pour nous d'établir unilatéralement des règlements ici à Ottawa sur la façon de procéder, avant que les parties elles-mêmes n'aient eu l'occasion d'essayer de s'entendre, même si, admettons-le, il leur faut beaucoup de temps pour ce faire. Vraisemblablement, en dernière analyse on peut dire que si ceux auxquels il incombe de décider du régime ne peuvent le faire, il faudra alors recourir à un décret en conseil pour prendre la décision à leur place. Cependant, tous doivent avoir l'occasion de se prononcer.

M. Ritchie: Une dernière question, avez-vous rappelé votre conciliateur pour discuter de la chose avec lui?

M. Eberlee: Le conciliateur s'est acquitté de sa tâche. Il nous a remis un rapport et c'est sur la base de ce rapport que le commissaire des conciliations a été nommé. Il s'agit de M. Chapman.

Le président: M. Rodriguez.

M. Rodriguez: Monsieur le président, je voudrais poser au ministre une question relative à la décentralisation. J'ai remar-

[Texte]

tory remarks that he said that the Department of Labour has embarked on a decentralization program. And he mentioned Toronto, Montreal, Vancouver, Winnipeg and Moncton.

Now, we who live in Northern Ontario would not see a decentralization to Toronto as being decentralization from Ottawa. We would tend to look on that as a recentralizing in Toronto. I really do not understand the move to make Toronto even more attractive to more people coming into that area.

If we consider the economies, for example, of the Sudbury area and other points in the north, putting the regional office there would diversify the economies of northern communities that are now dependent on one industry. We have done it with the national taxation data centre. We have put it into the Sudbury Basin. I am hoping the Minister will stop promoting Hamilton as the location for the national health and safety centre and start seeing the logic of putting it in the Sudbury Basin. Sir, when you are talking of decentralization, really it is not decentralizing from Ottawa in the minds of many people who live in communities and regions like northern Ontario.

Mr. Munro: When we talk about decentralization we are saying that a lot of decision making that formerly had to be made in Ottawa would be made at the regional level, and in some cases it would involve the movement of personnel to the regions. So in all fairness, I would like the member to keep in mind that this has taken place in those five centres he has mentioned to a very great extent rather than having it all centralized in Ottawa. That has taken place over the last two or three years.

If you are not satisfied with the regional decentralization that has taken place, think how much less satisfactory it is to have it entirely centralized in Ottawa. So it is a move in the right direction. That is the first point I make.

Second, the Department of Labour is not a huge bureaucracy as might appear to be the case with the key personnel here who came to attend this Committee meeting. It is not a very large bureaucracy at all. If you want to compare it with any other department, I think it is probably one of the smallest and probably one on the most effective. Health and Welfare personnel for instance are many, many times more, and because we do not have that many personnel to move around we have concentrated on this type of regional decentralization.

That does not mean that where there is a heavy concentration of federal jurisdiction for which we are responsible, we do not have officials there. The Deputy tells me we have officials in North Bay. We have officials in Thunder Bay who operate out of the Winnipeg regional office. In terms of decentralized decision making they feed in and out of Winnipeg and Thunder Bay. In North Bay we have officials. They feed into the regional centres rather than into Ottawa. I think the regional

[Traduction]

qué que dans ses remarques préliminaires il avait déclaré que le ministère du Travail s'était engagé dans un programme de décentralisation. Il a parlé de Toronto, de Montréal, de Vancouver, de Winnipeg et de Moncton.

Nous, qui résidons dans le nord de l'Ontario, ne considérons pas qu'il y ait décentralisation si celle-ci se fait d'Ottawa vers Toronto. On aurait plutôt tendance à considérer qu'il s'agit d'une nouvelle centralisation vers Toronto. A vrai dire, je ne comprends pas pourquoi on essaie de rendre Toronto encore plus attrayant.

Si nous considérons la question sous l'angle économique, par exemple, la région de Sudbury, ainsi que d'autres villes du nord, seraient plus indiquées pour implanter des bureaux régionaux, car cela, contribuerait à diversifier l'économie des communautés du nord, lesquelles, à l'heure actuelle, dépendent d'une seule industrie. Nous l'avons fait avec le centre national des données fiscales. Nous l'avons implanté dans le bassin de Sudbury. J'espère que le ministre va arrêter d'encourager le choix de la ville de Hamilton pour l'implantation du centre national de santé et de sécurité et qu'il se rendra compte qu'il serait plus logique de le situer dans le bassin de Sudbury. Monsieur, lorsque vous parlez de décentralisation, à vrai dire dans l'esprit de beaucoup de personnes qui résident dans des collectivités et des régions comme le nord de l'Ontario il ne s'agit pas d'une décentralisation à partir d'Ottawa.

M. Munro: Lorsque nous parlons de décentralisation, nous voulons dire que le mécanisme de prise des décisions qui se trouvait avant à Ottawa se situerait désormais au niveau régional et, dans certains cas, s'accompagnerait d'un déplacement de personnel dans les régions visées. Ainsi en toute justice, je voudrais rappeler au député que c'est ce qui s'est passé dans une grande mesure pour les cinq centres qu'il a mentionnés. Cela s'est produit au cours des deux ou trois dernières années.

Si vous n'êtes pas satisfait de la décentralisation régionale qui a effectivement eu lieu, pensez aux inconvénients qu'aurait entraînés le fait de tout centraliser à Ottawa. Donc on peut dire que c'est un pas dans la bonne direction et c'est la première chose que je voulais souligner.

Deuxièmement, le ministère du Travail ne dispose pas d'une bureaucratie accablante, comme on pourrait le croire d'après les personnes qui ont comparu devant le comité. Bien au contraire, si on veut la comparer avec celle d'autres ministères, je pense que ses effectifs sont peut-être les moins nombreux et probablement les plus efficaces. Le personnel du ministère de la Santé publique et du Bien-être social, par exemple, est de loin beaucoup plus important, et vu que nous ne disposons pas d'un grand nombre de personnes à déplacer nous nous en sommes tenus à ce type de décentralisation régionale.

Cela n'empêche pas que là où se trouvent concentrés plusieurs domaines de compétence fédérale pour lesquels nous sommes responsables, nous ne soyons pas représentés. Le sous-ministre me dit que nous avons des représentants à North Bay. Nous en avons à Thunder Bay qui sont affectés à notre bureau régional de Winnipeg. En ce qui concerne le mécanisme décentralisé de prise des décisions, il se forge soit à partir de Winnipeg soit à partir de Thunder Bay. A North Bay

[Text]

centres keep them informed so they can be more sensitive to what is happening in the region, and so we are talking Toronto in that sense.

Mr. Rodriguez: All right. How many staff persons do you have in your regional office in Toronto?

Mr. Munro: There are 61.

Mr. Eberlee: In the Ontario or the Great Lakes region it is 61. There are three or four in London. There are several here in Ottawa who look after Eastern Ontario. There is North Bay. The total regional population is 61.

• 1720

Mr. Rodriguez: How about the northwest? Is there anything in the northwest, or does North Bay serve the Lakehead?

Mr. Eberlee: No, Thunder Bay is part of the central region. The line runs from Nipigon west and includes the province of Saskatchewan. We have one or two persons at the moment in Thunder Bay.

Mr. Rodriguez: Is the Minister putting on any particular pressure to have the national health and safety centre located in Hamilton? I want to get that cleared up.

Mr. Munro: No.

Mr. Rodriguez: Are you in any way using the authority of the Minister to get that location? Has that location been decided? Who will decide the location of that national health and safety centre? As the Minister knows, we have written to him. Our municipalities have...

Mr. Munro: The membership of the council would be nine labour, nine management—you are aware of it because you participated in the makeup of the council. They will make a recommendation as to the location and then there will be an order in council that incarcerates their recommendation. I would not think that labour and management personnel would come on a body that reports directly to Parliament and not to the government, and so more autonomous than any agency that I think has almost ever been created, would make a recommendation to which the government would not accept by order in council. So they will have very large input in decision-making of that body.

As the honourable member is aware, the CLC will be principally responsible for the recommendations as to the majority of the labour personnel, except for a couple of unions that are not affiliated with the CLC. So if you wish to lobby for it to be up in Sudbury and I wish to lobby for it to be in the Hamilton area, we will have a pretty good idea where we will have to direct our submissions and representations. I would suggest that the appropriate place would be to the body that is setting it up. Stratford has been proposed and others.

Mr. Rodriguez: But it is not decided yet. My people were starting to get the impression that somehow or other Hamilton—some woman was making a statement saying that she would like to have it at McMaster right beside the Canada Steel operation.

[Translation]

nous avons des fonctionnaires qui travaillent à partir des centres régionaux plutôt qu'à partir d'Ottawa. Je pense qu'ils prennent leurs renseignements auprès des centres régionaux; mieux informés, ils sont ainsi plus réceptifs aux intérêts de la région, on peut dire que c'est la même chose pour Toronto.

M. Rodriguez: Bien. Combien de personnes employez-vous au bureau régional de Toronto?

M. Munro: 61.

M. Eberlee: Pour l'Ontario et la région des Grands Lacs il y en a 61. Il y en a trois ou quatre à London. Il y en a plusieurs ici à Ottawa qui s'occupent de l'est de l'Ontario. Il y a North Bay. Au total l'effectif est de 61 personnes.

M. Rodriguez: Et le Nord-Ouest? Y en a-t-il dans le Nord-Ouest, ou North Bay dessert-elle la région de Lakehead?

M. Eberlee: Non, Thunder Bay fait partie de la région centrale. La frontière se situe à Nipigon-Ouest et comprend la province de la Saskatchewan. A Thunder Bay, il y a un ou deux employés pour le moment.

M. Rodriguez: Le ministre exerce-t-il des pressions pour que le Centre canadien d'hygiène et de sécurité soit situé à Hamilton? Je voudrais une réponse précise.

M. Munro: Non.

M. Rodriguez: Utilisez-vous l'autorité inhérente au ministre pour que le centre soit situé à Hamilton? A-t-on déjà décidé de l'endroit où le construire? Qui décidera de son emplacement? Le ministre n'ignore sans doute pas que nous lui avons écrit. Nos municipalités ont...

M. Munro: Le conseil sera formé de neuf employés et de neuf cadres. Vous le savez parce que vous avez participé à la composition du conseil. C'est lui qui proposera l'emplacement du centre et un décret du conseil entérinera sa recommandation. Je ne pense pas que ce conseil qui rend compte directement au Parlement et non pas au gouvernement et qui est beaucoup plus autonome que tout autre organisme jamais créé, ferait une recommandation que le gouvernement n'accepterait pas par un décret du conseil. Sa décision sera donc importante.

Comme l'honorable député le sait, le Congrès du travail du Canada sera le principal responsable des recommandations faites au nom de la majorité des employés, à l'exception de quelques syndicats qui ne sont pas affiliés au CTC. Si vous voulez donc que le centre soit situé à Sudbury et pour ma part, je préférerais que ce soit dans la région de Hamilton, nous saurons donc où envoyer nos rapports. Ce serait à mon avis à l'organisme qui est en train de l'élaborer. On a proposé Stratford et d'autres villes.

M. Rodriguez: Mais rien n'est décidé encore. Mes électeurs avaient l'impression que Hamilton... une femme disait qu'elle aimerait que le centre soit situé à McMaster tout près de l'usine Canada Steel.

[Texte]

Mr. Munro: I would like, as a member, to see it in Hamilton, but I do not know whether I have any more influence over the CLC representation than you do. Maybe you have more than I have.

Mr. Rodriguez: No, but what I want you to do, Mr. Munro—what I was looking for was that you would see the logic of placing the national health and safety centre where it can best fit and make a real contribution. I would hope that you would see that Hamilton has all that secondary industry and you would recognize that the Nickel Belt, having lost some 2,000 jobs in the mines, needs to diversify itself into these cleaner industries.

Mr. Eberlee: There is Cape Breton too, sir.

Mr. Munro: There are so many that are being . . .

Mr. Rodriguez: Cape Breton has not put in a bid, you see. That is the point.

Le président: Merci monsieur le ministre. Merci monsieur Rodriguez. Merci, messieurs les fonctionnaires du ministère, de votre présence cet après-midi.

Le comité est ajourné jusqu'à demain soir, à 20 h 00. Les crédits en délibération, contrairement à ce qui est indiqué sur votre feuille, et je voudrais qu'une correction soit faite, sont les crédits 1, 5, 10, 15 et 25 du ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Au lieu de 30, il faut lire 25.

Mr. Munro: Thank you very much.

[Traduction]

M. Munro: En tant que député, j'aimerais qu'il soit situé à Hamilton, mais je ne sais pas si je peux influencer la délégation du CTC autant que vous. Vous avez peut-être plus d'influence que moi.

M. Rodriguez: Non, mais je voudrais vous dire, monsieur Munro, qu'il serait tout à fait logique de placer le Centre canadien d'hygiène et de sécurité là où il conviendrait le mieux et où il serait le plus utile. Hamilton possède déjà toutes ces industries secondaires et vous savez que la région où le nickel est extrait a déjà perdu quelque 2,000 emplois et qu'elle a donc besoin de se reconvertir dans ses industries moins polluantes.

M. Eberlee: Il y a aussi Cap-Breton, monsieur.

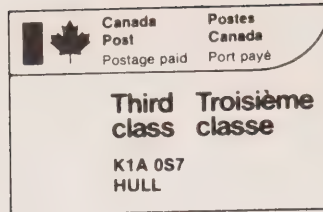
M. Munro: Il y en a tellement . . .

M. Rodriguez: Mais Cap-Breton n'a fait aucune offre. Voilà le hic.

The Chairman: Thank you, Mr. Minister. Thank you Mr. Rodriguez. Thank you to all the officials of the Department for being here this afternoon.

The Committee stands ajourned until tomorrow evening at 8:00 p.m. The votes to be discussed, contrary to what is said on your paper, and I would like it to be corrected, are Votes 1, 5, 10, 15 and 25 of the Department of Employment and Immigration. It should read 25 and not 30.

M. Munro: Je vous remercie.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Printing and Publishing,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie et Édition,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the Department of Labour:

Mr. T. Eberlee, Deputy Minister;
Mr. C. J. Helmes, Director, Finance.

From the Canadian Labour Relation Board:

Mr. M. Lapointe, President.

Du ministère du travail:

M. T. Eberlee, sous-ministre;
M. C. J. Helmes, directeur, Finances.

Du Conseil canadien des relations du travail:

M. M. Lapointe, président.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 17

Thursday, May 18, 1978

Chairman: Mr. Raynald Guay

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 17

Le jeudi 18 mai 1978

Président: M. Raynald Guay

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Main Estimates 1978-79: Votes 1, 5, 10, 15 and 25
relating to EMPLOYMENT

CONCERNANT:

Budget principal 1978-1979: Crédits 1, 5, 10, 15 et
25 ayant trait à l'EMPLOI

APPEARING:

The Honourable Bud Cullen,
Minister of Employment
and Immigration

COMPARAÎT:

L'honorable Bud Cullen,
Ministre de l'Emploi
et de l'Immigration

WITNESSES:

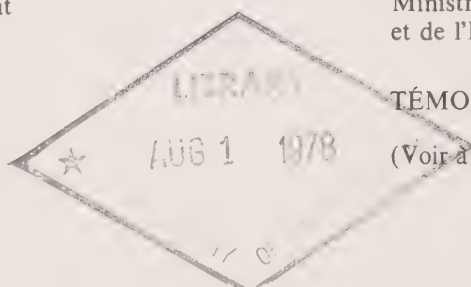
(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the
Thirtieth Parliament, 1977-78

Troisième session de la
trentième législature, 1977-1978



STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Raynald Guay

Vice-Chairman: Mrs. Ursula Appolloni

Messrs.

Caccia	Epp
Dionne (<i>Kamouraska</i>)	Fraser
Duclos	La Salle
Dupont	McGrath

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Raynald Guay

Vice-président: M^{me} Ursula Appolloni

Messieurs

McRae	Rompkey
Olivier	Savard
Portelance	Scott
Ritchie	Skoreyko
Rodriguez	Stollery—(20)

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4)(b)

On Thursday, May 18, 1978:

Mr. Savard replaced Mr. Yanakis.

Conformément à l'article 65(4)b) du Règlement

Le jeudi 18 mai 1978:

M. Savard remplace M. Yanakis.

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, MAY 18, 1978

(21)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 8:13 o'clock p.m., the Vice-Chairman, Mrs. Appolloni, presiding.

Members of the Committee present: Mrs. Appolloni, Messrs. Caccia, Epp, Fraser, McGrath, Rodriguez and Savard.

Appearing: The Honourable Bud Cullen, Minister of Employment and Immigration.

Witnesses: From the Department of Employment and Immigration: Mr. M. Lafontaine, Associate Deputy Minister; Mr. D. R. Campbell, Executive Director, Labour Market Policy; Mr. L. St-Laurent, Executive Director, Benefit Programs and Mr. B. Sutet, Acting Director, Income Maintenance Program Analysis Directorate.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Wednesday, March 1, 1978, relating to the Main Estimates for the fiscal year ending March 31st, 1979. (See *Minutes of Proceedings, Thursday, May 11, 1978, Issue No. 14*).

The Committee resumed consideration of Votes 1, 5, 10, 15 and 25 relating to EMPLOYMENT.

Questioning of the Minister and witnesses was resumed.

At 10:06 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 18 MAI 1978

(21)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 20 h 13, sous la présidence de M^{me} Appolloni (président).

Membres du Comité présents: M^{me} Appolloni, MM. Caccia, Epp, Fraser, McGrath, Rodriguez et Savard.

Comparait: L'honorable Bud Cullen, ministre de l'Emploi et de l'Immigration.

Témoins: Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration: M. M. Lafontaine, sous-ministre adjoint; M. D. R. Campbell, directeur général, Politique du marché du travail; M. L. St-Laurent, directeur général, Programmes des prestations et M. B. Sutet, directeur intérimaire, Direction générale de l'analyse du programme de maintien du revenu.

Le Comité poursuit l'étude de son ordre de renvoi du mercredi 1^{er} mars 1978 portant sur le Budget principal pour l'année financière se terminant le 31 mars 1979. (*Voir procès-verbal du jeudi 11 mai 1978, fascicule n° 14*).

Le Comité poursuit l'étude des crédits 1, 5, 10, 15 et 25 ayant trait à l'EMPLOI.

L'interrogation du ministre et des témoins se poursuit.

A 22 h 06, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Thursday, May 18, 1978

• 2016

[Text]

The Vice-Chairman: We are resuming consideration of the Main Estimates for 1978-79 as referred to the Committee on March 1, 1978. We are resuming consideration of Votes 1, 5, 10, 15 and 25 relating to Employment. We have before us again the Honourable Bud Cullen, Minister of Employment and Immigration.

EMPLOYMENT AND IMMIGRATION

A—Department—Departmental Administration Program Budgetary

Vote 1—Departmental Administration—Program expenditures and the grants listed in the Estimates—\$15,779,000

Vote 5—Administration—Program expenditures—\$97,160,000

Vote 10—Employment and Insurance—Operating expenditures—\$433,773,000

Vote 15—Employment and Insurance—Contributions—\$491,439,000

Vote 25—Annuities—Program expenditures—\$3,097,000

The Vice-Chairman: We are now at our 10-minute rounds. Mr. McGrath.

Mr. McGrath: Thank you, Madam Chairman. It would be our intention hopefully to let the Minister return to his sickbed as soon as possible and let us return to the hockey game.

An hon. Member: At the eight-foot screen they have in the Press Gallery.

Mr. Epp: That is what we hear.

Mr. McGrath: Madam Chairman, through you to the Minister, there has been a great deal of concern expressed over the Canada Works Program, especially from municipalities who find it difficult to take advantage of the program because of the minimum wage provisions which get them into trouble with their union contracts. Consequently opportunities are not being maximized because many municipalities are in fact not fully utilizing the program.

I would like to ask the Minister if he has any intention under Phase III, which we are all looking forward to hearing about, of returning to the concept of the federal-municipal Winter Works Program where certain approved labour-intensive municipal projects could be funded under the program using prevailing wage rates without necessarily interfering in the more socially oriented phase of the program which uses a minimum wage plus 15 per cent.

The Honourable Bud Cullen (Minister of Employment and Immigration): No, I do not intend to change it to that extent, Mr. McGrath. I think we will stick with the wage rates. I

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le jeudi 18 mai 1978

[Translation]

La vice-présidente: Nous reprenons l'examen du budget de 1978-1979 renvoyé au Comité le 1^{er} mars 1978. Nous poursuivons l'étude des crédits 1, 5, 10, 15 et 25, relatifs à l'Emploi. Notre témoin d'aujourd'hui est, encore une fois, l'honorable Bud Cullen, ministre de l'emploi et de l'Immigration.

EMPLOI ET IMMIGRATION

A—Ministère—Programme de l'administration centrale Budgétaire

Crédit 1^{er}—Administration centrale - Dépenses du programme et subventions inscrites au Budget—\$15,779,000

Crédit 5—Administration—Dépenses du programme—\$97,160,000

Crédit 10—Emploi et assurance - Dépenses de fonctionnement—\$433,773,000

Crédit 15—Emploi et assurance - Contributions—\$491,439,000

Crédit 25—Rentes sur l'État—Dépenses du programme—\$3,097,000

La vice-présidente: Nous en sommes maintenant aux tours de 10 minutes. Monsieur McGrath.

M. McGrath: Merci, madame la présidente. Nous espérons pouvoir renvoyer le ministre à son lit, pour qu'il se repose aussi vite que possible, ce qui nous permettrait de retourner à la partie de hockey.

Une voix: A l'écran de huit pieds qui se trouve dans la Tribune de la presse.

M. Epp: D'après nos renseignements.

M. McGrath: Madame la présidente, monsieur le ministre, il y a eu de nombreuses inquiétudes exprimées à l'endroit du programme Canada au travail, surtout par les municipalités, qui trouvent difficile de profiter du programme en raison des dispositions relatives au salaire minimum, dispositions qui leur posent des problèmes à cause des conventions collectives. Il devient donc difficile de favoriser au maximum les occasions qui se présentent, car de nombreuses municipalités n'utilisent pas, en fait, le programme à plein rendement.

J'aimerais demander au ministre s'il a l'intention, au cours de l'étape III, dont nous attendons tous des nouvelles avec impatience, d'en revenir au concept du programme fédéral-municipal des travaux d'hiver, qui permettait le financement des travaux municipaux produisant beaucoup d'emplois, tout en respectant les taux salariaux en cours, sans nécessairement gêner la partie du programme à orientation plus sociale, partie pour laquelle on peut se servir du salaire minimum majoré de 15 p. 100.

L'honorable Bud Cullen (ministre de l'Emploi et de l'Immigration): Non, je n'ai pas l'intention de modifier le programme en ce sens, monsieur McGrath. Je pense que nous nous en

[Texte]

know it is of some concern to some municipalities, and it is of course within their jurisdiction to top up the funding that we do. What I am primarily interested in is getting as much bang for the buck, as it were, in other words the cost-per-job ratio. If we start raising the amount of money that we are prepared to pay, rather than meaning more jobs it is going to mean in my view fewer jobs.

The other area, the Winter Works, that was a program which you know was initiated by a Liberal government and it is fair to say that we looked at that very carefully, not only we, my department, but we, the government. But the impact for augmenting employment just was not there. It did not prove out. I am sure it is very acceptable to municipalities. It helps them with their capital projects. It helps them with their budgets. But in so far as actually creating jobs or additional jobs is concerned, it did not have the impact that we had hoped it would have. It was a very popular program, particularly with the municipalities. But it really boils down to this: what are you endeavouring to do, create jobs or secure jobs that are already in place? And I guess there is an argument we can have.

Mr. McGrath: One of the problems with the program, the present Winter Works Program in addition to the one I just identified with respect to the municipalities and their difficulty with union wage rates, is a kind of welfare attitude towards the program because of the minimum wage provision. I suppose we have all had experience. For example I know of one project in my constituency where the program was being funded under the Canada Works program, and there was a support program being carried on by the Small Craft Harbours Division of the Department of Fisheries, where a breakwater was being built to support this small marina that was being built under Canada Works; and the breakwater was put out on contract and the contractor, of course, had to pay prevailing rates. So you had a situation whereby you had people in the same village doing the same work—one employed by Canada Works receiving the minimum wage, or I think it works out to about \$115 a week, and his neighbour working with the contractor receiving the prevailing rate, which is almost three times as much.

• 2020

That kind of thing fosters this welfare attitude towards the program; it kind of tends to create this negative approach where people feel that this is a glorified form of welfare and that they do not really have to put everything they have into it; and I would say that, as a result, productivity per man-hour on the program would be extremely low by comparison with other kinds of programs—that would be my view—and I feel that the program is not being as productive as it could be because of that.

I could relate to the Minister, for example, an initiative that was taken by the Government of Newfoundland where they moved into a small village that had been on welfare for 10 years, and they decided, by using provincial prevailing wage rates which were about twice as much as the Canada Works

[Traduction]

tiendrons au taux salariaux. Je sais que cela préoccupe certaines municipalités, et elles ont parfaitement le droit, bien sûr, d'ajouter de l'argent à celui que nous leur fournissons. Ce qui m'intéresse essentiellement, c'est d'obtenir le plus de rendement possible pour notre argent, autrement dit, d'améliorer le rapport du coût à l'emploi. Si nous commençons à accroître les sommes que nous sommes prêts à verser, cela risque, d'après moi, de mener à une diminution plutôt qu'à une augmentation du nombre d'emplois.

Pour le programme de travaux d'hiver, comme vous le savez, il été entrepris par un gouvernement libéral, et je pense pouvoir dire que nous l'avons examiné soigneusement, et par nous, j'entends non seulement le ministère, mais le gouvernement tout entier. Toutefois, ce programme n'offre simplement pas la possibilité d'augmenter l'emploi. Il ne s'est pas révélé fructueux. Je suis certain que les municipalités le jugent fort acceptable. Il les aide en ce qui concerne leurs projets de capitaux et leurs budgets. Mais pour ce qui est de la création d'emplois ou de l'augmentation du nombre d'emplois, il n'a pas eu l'effet que nous comptions. Le programme a été très populaire, surtout auprès des municipalités. Mais il s'agit vraiment de se demander si nous voulons créer des emplois ou garantir des emplois qui existent déjà. Et je suppose que cela prête à discussion.

M. McGrath: Un des problèmes que pose l'actuel programme de travaux d'hiver, outre les problèmes que posent aux municipalités les taux salariaux exigés par les syndicats, c'est celui de la notion d'œuvres de bienfaisance qui se rattache au programme en raison de la disposition relative au salaire minimum. Je suppose que nous en avons tous fait l'expérience. Je sais, par exemple, que dans ma circonscription, il y avait un projet financé par le programme Canada au travail, ainsi que des travaux d'appoint entrepris par la Division des ports pour petites embarcations du ministère des Pêches. Cette dernière construisait un brise-lames pour protéger un petit port de plaisance construit aux termes du programme Canada au travail. Le brise-lames a fait l'objet d'un contrat et l'entrepreneur devait, bien sûr, payer les taux en cours. C'est ainsi que, dans le même village, il y avait des personnes effectuant le même emploi, mais les employés du programme Canada au travail recevaient le salaire minimum, ce qui représente environ \$115 par semaine, alors que les employés de l'entrepreneur recevaient le salaire ordinaire, ce qui représente presque le triple.

Cela donne au programme un air d'organisme de bienfaisance et permet à certaines personnes de penser que c'est une forme raffinée d'assistance sociale, ce qui les dispense de travailler avec beaucoup d'ardeur. Il s'ensuit que le rendement du programme par heure-homme est beaucoup plus faible, à mon sens, que celui d'autres programmes, chose qui le défavorise nettement par rapport à ces derniers.

Je peux rapporter au ministre le cas d'une initiative prise par le gouvernement de Terre-Neuve. Dans un petit village dont les habitants recevaient des prestations de bien-être social depuis 10 ans, ce gouvernement a décidé de payer le taux salarial en vigueur dans la province,—taux qui représente

[Text]

program rates, that they would put these people to work to build boats for themselves and build other on-shore facilities to see if they could be rehabilitated after 10 years of welfare and go back to work. It worked extremely well.

The point was made that if the Canada Works Program tried to do the same kind of thing they would not succeed, necessarily, or the chances of success would not be as great, because the productivity would not be there, because people would not bother to go off welfare and go on Canada Works because it would hardly be worth their while. Hence, there would be no incentive, really, to go into that kind of a program.

What I am getting at, essentially, obviously, is what I perceive to be the major weakness of the program, which is having it tied to the minimum wage rate of the province.

Mr. Cullen: I would suggest that probably with that fisheries program we may very well have been involved in that ourselves, to the extent of probably buttressing the payment that was made up to the amount of money that we put in Canada Works. It was through co-operation with my colleague the Minister of Fisheries that we were able to work in many areas to dovetail our operation with his and I think maximize the use of the funding that we had from Canada Works.

We are doing the same on Indian reserves; so that use is being made of it up to the extent of—I have forgotten what figure it is but I think it is \$8,100 a year; and we are looking at that for afforestation programs with the Atlantic Provinces, and it is not acting as a deterrent there. As a matter of fact, that is almost like a catalyst or the lever that is being used so that the provinces can get into this.

I would have to disagree with your statement: that has not been my experience with the Canada Works projects that people do not put everything they have into it. We have had quite a success ratio in that particular field.

As a member of Parliament—not as a Minister but as a member of Parliament—I have done follow-ups in my riding of the Canada Works projects and the experience that people gain in this. In my riding, from time to time, we hear that Sarnia has about the second, third or fourth highest average wage in the country and yet people are being paid the same rates in this particular region: the minimum plus the 15 per cent. They work on these projects, they do get the experience, and they have in many cases, because of talents that they have picked up, or ideas or initiative, gone on to school, gone back to the job, moved into positions where they have found what is required of the work force and gone to the various colleges. So there is a good follow-up.

The concern that I have is that if we start paying a much higher rate—in one instance, you indicated that they were paying three times the wages being paid on Canada Works—if we get into that, I think we will reduce the effectiveness. Certainly, we will reduce the number of people who are able to

[Translation]

pratiquement le double de celui du programme Canada au travail,—à des travailleurs qui construiraient leurs propres bateaux, ainsi que certaines installations côtières, et ce, afin de voir si, après 10 ans de prestations de bien-être social, ces personnes pouvaient s'amender et se remettre au travail. Cela a très bien fonctionné.

Il a été prouvé que si le programme Canada au travail avait essayé de faire la même chose, il n'aurait pas nécessairement réussi, ou du moins, ses chances de succès n'auraient pas été aussi grandes, car le rendement serait inférieur, les travailleurs ne trouvant pas qu'il vaille la peine de cesser de toucher des prestations de bien-être social pour gagner le maigre salaire du programme Canada au travail. Rien ne les incite, en fait, à opter pour ce programme.

Essentiellement, j'estime donc que la principale faiblesse du programme tient au fait qu'il impose le taux salarial minimum de la province.

M. Cullen: Je pense qu'il est fort probable que nous ayons nous-mêmes participé à ces travaux du ministère des Pêches, dans la mesure où nous avons sans doute ajouté au montant versé le montant investi dans le programme Canada au travail. C'est en collaborant avec mon collègue, le ministre des Pêches, que nous avons réussi à coordonner, dans de nombreuses régions, nos travaux et les siens, afin de profiter au maximum du financement offert par le programme Canada au travail.

Nous faisons la même chose dans les réserves indiennes; nous utilisons le programme de la même manière pour... J'ai oublié le chiffre, mais je pense qu'il s'agit de \$8,100 par année; nous envisageons également cette méthode pour les programmes d'afforestation dans les provinces de l'Atlantique, et cela ne semble avoir aucun effet négatif. En fait, cela joue un rôle de catalyseur ou de levier qui permet aux provinces de se lancer dans des programmes de ce genre.

Je dois exprimer mon désaccord: Je ne trouve pas, d'après mon expérience, que les travailleurs du programme Canada au travail ne déploient pas tous leurs efforts. Nous avons connu un succès assez sensible à cet égard.

En ma qualité de député—non de ministre, mais bien de député—j'ai étudié les conséquences des projets du programme Canada au travail dans ma circonscription, ainsi que l'expérience qu'en tirent les travailleurs. Dans ma circonscription, nous apprenons de temps à autre que le salaire moyen de Sarnia est un des plus élevés, s'inscrivant en deuxième, troisième ou quatrième place, ce qui n'empêche pas que les participants au programme reçoivent le même taux salarial que dans d'autres régions, c'est-à-dire le salaire minimum majoré de 15 p. 100. Ils travaillent, ils obtiennent une certaine expérience et, grâce aux talents ou aux idées qu'ils acquièrent ainsi, ils réussissent, dans de nombreux cas, à retourner aux études, à trouver un autre emploi, à comprendre ce que l'on demande de la main-d'œuvre, et à fréquenter divers collèges. Les effets sont donc favorables.

Je crains, si nous commençons à payer des taux beaucoup plus élevés—vous avez dit que, dans un certain cas, on versait le triple du salaire du programme—que cela réduise l'efficacité. Nous réussirions certainement à faire diminuer le nombre de personnes touchées par le programme, à moins de disposer

[Texte]

participate unless we make much, much more money available than there is now; I think now our figure is about \$458 million.

• 2025

My deputy reminds me that I have seen this in a briefing before, and it was called to mind, but you had almost 10,000 jobs under cycles one and two in Newfoundland—9,857. If we paid just a 20-per cent higher wage—not tripling it, as you have indicated was done by the province—that would fall to about 8,000 people who would have been able to participate in the program, given the amount of money we had available. That is the difficult choice we do have.

Mr. McGrath: The Minister has identified another practice I find objectionable and which poses a problem, and that is the tendency of Small Craft Harbours to take advantage of the program as a means of getting cheap labour to rebuild marine facilities such as wharves and breakwaters. People are beginning to get cynical about this right now. They look at a wharf in a fishing community that would normally be maintained by the Department of Public Works or Small Craft Harbours, where a contractor would move in and pay the prevailing rates; all of a sudden, we have a different situation emerging, where people are being paid the minimum wage rate plus 15 per cent. Have you had objections on that phase of the program from provincial governments or from any source—labour organizations?

Mr. Cullen: To date, I have not, personally. This has not come to my attention. The initiative in this area has come from my colleague, the Minister of Fisheries. The response he has made is that it has been a phenomenal success. First of all, these small craft harbours might very well not have been built at all because of the cost aspect or because there was not the leverage in there that was necessary. Most assuredly, if it is receiving the kind of response you are talking about I would hardly think my colleague would be proposing it, but I will check that out. I do not think we have had any objections in the department. The only experience I have had is that of being commended for an appropriate use of Canada Works funding, where we are doing something that provides a permanent service.

The Vice-Chairman: Mr. McGrath, would you like me to put you down for a second round?

Mr. McGrath: I would just like one final question, if I may, Madam Chairman.

The Vice-Chairman: A very quick one, Mr. McGrath.

Mr. McGrath: At the risk of contradicting myself, or seeming to contradict myself, can the Minister explain why, with unemployment up this year over last year, there is a reduction in the job-creation budget?

Mr. Cullen: I do not think in the over all job creation budget ...

Mr. McGrath: The Canada Works ...

Mr. Cullen: ... but what we have done is move into the economic growth component. I think the figure was 30 per

[Traduction]

de beaucoup plus d'argent que nous n'en avons actuellement. Je pense que nos fonds actuels se chiffrent à 458 millions de dollars.

Mon sous-ministre me rappelle que j'ai déjà vu, dans un document qui m'a été présenté, qu'il y avait près de 10,000 emplois pour les cycles un et deux en Terre-Neuve ... 9,857. Si nous payons seulement 20 p. 100 de plus, et non le triple, comme l'a fait la province, selon vous, ce nombre tomberait à 8,000 participants au programme, compte tenu de l'argent dont nous disposons. Voilà donc le douloureux choix devant lequel nous nous trouvons.

M. McGrath: Le ministre a traité d'une autre pratique que je trouve mauvaise, et qui pose un problème: c'est la tendance de la Division des ports pour petites embarcations à profiter du programme pour obtenir de la main-d'œuvre à bon marché en vue de la reconstruction d'installations maritimes, tel que des quais et des brise-lames. Les gens commencent à voir cela d'un mauvais œil. En effet, il existe, dans des collectivités de pêcheurs, des quais qui sont habituellement entretenus par le ministère des Travaux publics ou la Division des ports pour petites embarcations, au moyen des services d'un entrepreneur qui verse les taux salariaux habituels. Or, voilà que la situation se modifie tout à coup, et que l'on verse aux travailleurs le salaire minimum majoré de 15 p. 100. Avez-vous reçu des administrations provinciales ou d'autres sources, telles que les syndicats, des plaintes quant à cet aspect du programme?

M. Cullen: Jusqu'à présent, aucune plainte n'a été portée à mon attention. C'est mon collègue, le ministre des Pêches, qui a pris l'initiative à cet égard. Il m'a dit que cela a eu un succès retentissant. Premièrement, il se serait très bien pu que ces ports pour petites embarcations ne soient jamais construits, en raison de leur coût ou du manque de soutien. Assurément, si les réactions étaient celles que vous dites, je doute que mon collègue proposerait ces travaux; toutefois, je compte effectuer une vérification. Je ne pense pas que nous ayons reçu d'objections au ministère. A ma connaissance, nous n'avons eu que des félicitations pour l'utilisation adéquate des fonds du programme Canada au travail, fonds qui ont permis de réaliser des travaux qui fourniront un service permanent.

La vice-présidente: Monsieur McGrath, voulez-vous que je vous inscrive au deuxième tour?

M. McGrath: J'aimerais poser une dernière question, madame la présidente.

La vice-présidente: Pourvu qu'elle soit très brève, monsieur McGrath.

M. McGrath: Au risque de me contredire, ou de sembler me contredire, le ministre peut-il m'expliquer pourquoi, le chômage cette année étant plus élevé que celui de l'année dernière, le budget de création d'emplois enregistre une baisse?

M. Cullen: Je ne pense pas que le budget de création d'emplois, dans son ensemble ...

M. McGrath: Le programme Canada au travail ...

M. Cullen: ... a été diminué. Nous avons transféré des fonds au programme de croissance économique. Je pense que

[Text]

cent, \$50 million, that we put into that out of the Canada Works projects, because of the response we had and the debate at the First Ministers' Conference to the effect that they felt there could be more effective use made of Canada Works funding.

We are finally, quite frankly, going to find out if members of Parliament are prepared to be as altruistic as they indicate to me. They say they want Canada Works money to be used and they want it to be used for more permanent projects. We enter into, let us say, a reforestation program with a province and use that economic growth component, which means the amount of money available on Canada Works for the temporary jobs will, in fact, fall but more jobs will be created in that particular province. I think my next problem is going to be, will the parochial interest of the member of Parliament, who sees a tremendous amount of work being done in somebody else's riding that has a forest where he has no forest—It will be interesting to see what the reaction, or what the impact, is.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. McGrath. Mr. Caccia, please. Ten minutes.

Mr. Caccia: Thank you, Madam Chairman.

Mr. Cullen: I am sorry, Mr. Caccia, just one minute, I do not want to let this go by, and that is that the amount of money put on the employment strategy is \$458 million. It will be the same this year as it was last year.

Mr. Caccia: Thank you, Madam Chairman. The first question has to do with one I asked on Tuesday at the Immigration Committee, one which is more appropriately put here; it has to do with the waiting list for language training. In April, 1977, in the previous estimates, the members of this Committee were informed by the department that the waiting period in Montreal was 12 weeks, in Toronto 8 weeks, in Hamilton 6 to 24 weeks, in Windsor 3 to 30 weeks, in London 3 to 30 weeks, in Ottawa 6 to 30 weeks, in Regina 20 weeks, in Calgary 16 to 30 weeks, in Vancouver 8 weeks. It would be very helpful for us to know where we stand now, and if the figures are not available today, then in the form of a letter to the members of the Committee. I will only reiterate the point that, if immigrants are kept waiting when they qualify for training of this kind, of course the effectiveness of the whole program for them is considerably weakened. This period of waiting ought therefore to be reduced to a minimum.

• 2030

The other question, Madam Chairman, has to do with the reply from the minister to all of us today, for which I thank him. It is rather impressive to see that for the fiscal year the number of placements in relation to the number of referrals is in the ratio of 1 to 4, which is a pretty good ratio. I am referring to the 880,000 placements in relation to the 3.2 million referrals, which struck me as being a pretty healthy and effective ratio.

[Translation]

c'est 30 p. 100, c'est-à-dire 50 millions de dollars, que nous avons transférés du programme Canada au travail aux travaux de croissance économique, à cause des réactions que nous avons eues et du débat qui a eu lieu lors de la conférence des premiers ministres, ces derniers ayant estimé que l'on pourrait utiliser de manière plus efficaces les fonds du programme Canada au travail.

Franchement, nous allons enfin voir si les députés sont prêts à être aussi altruistes qu'ils me le disent. Ils disent vouloir que l'argent du programme Canada au travail soit utilisé, et ce, pour des travaux plus permanents. Supposons que nous entreprenions, avec une province, un programme de reboisement, et que nous nous servions de cet élément de croissance économique. Cela signifie, en fait, que la somme du programme Canada au travail disponible pour les emplois temporaires va diminuer, et que le nombre d'emplois créés dans cette province va augmenter. Je pense que le problème suivant sera celui de l'intérêt paroissial d'un certain député, qui constatera que beaucoup de travaux sont effectués dans la circonscription de quelqu'un d'autre, parce qu'elle contient des forêts, alors qu'il n'y a pas de forêts dans sa région. Il serait intéressant de voir quelles seront les réactions ou les répercussions.

La vice-présidente: Merci, monsieur McGrath. Monsieur Caccia, vous avez dix minutes.

M. Caccia: Merci, madame la présidente.

M. Cullen: Veuillez m'excuser un instant, monsieur Caccia, mais je ne veux pas oublier de dire que la somme d'argent consacrée à la stratégie de l'emploi est de 458 millions de dollars. Elle sera égale cette année à celle de l'an dernier.

M. Caccia: Merci, madame la présidente. Ma première question a trait à une question que j'ai posée mardi, lors d'une réunion du Comité de l'immigration; or, il convient mieux de la poser ici. Il s'agit de la liste d'attente pour la formation linguistique. En avril 1977, le ministère apprenait aux membres du Comité, par l'entremise du budget, que la période d'attente était de 12 semaines à Montréal, de 8 semaines à Toronto, de 6 à 24 semaines à Hamilton, de 3 à 30 semaines à Windsor, de 3 à 30 semaines à London, de 6 à 30 semaines à Ottawa, de 20 semaines à Regina, de 16 à 30 semaines à Calgary et de 8 semaines à Vancouver. Il nous serait très utile de savoir quelle est la situation actuelle et, si les chiffres ne sont pas disponibles aujourd'hui, peut-être pourrait-on les communiquer aux membres du Comité sous forme de lettre. J'aimerais simplement répéter que, si l'on fait attendre les immigrants admissibles à une formation de ce genre, cela ne fait qu'affaiblir pour eux l'efficacité du programme entier. Cette période d'attente doit donc être réduite au minimum.

Mon autre question, madame la présidente, a trait à la réponse que nous a fournie le ministre aujourd'hui, réponse dont je le remercie. Il est impressionnant de noter que, pour l'année financière, le rapport du nombre de placements au nombre de personnes renvoyées au service est de un à quatre, ce qui constitue un assez bon pourcentage. Je parle des 880,000 personnes placées par rapport aux 3.2 millions de postulants, ce qui représente, à mon sens, un rapport fort adéquat.

[Texte]

Moving on to the increase in industrial training and the following page in the Minister's reply, it is quite true to say that the funding for the industrial training program has risen by 105 per cent over the last five years. The institutional has not grown at the same pace. The institutional was \$351 million in 1973-74 and for the past fiscal year was at half a billion dollars. Nevertheless, the experience that we have in the field at least, from observation and from comments made, indicates that the industrial type of training has great merits that would warrant a consideration of a shift in emphasis in the whole approach, whereby perhaps we ought to consider giving a greater amount to industrial training and a lesser amount to institutional, which leaves much to be desired because it is still far removed from the work place. I would like very much to ask the minister for his experience and views as to whether he agrees with the desirability for, if not a change in emphasis, at least for a very close monitoring of the productivity; of the rewards and merits of institutional training vis-à-vis industrial training, considering the fact that institutional still gets a share of the pie that is almost seven times larger than industrial's share.

Moving on to that very helpful paper entitled *co-operation with Provincial Departments of Education*, on page 2, section (c), reference is made to the community college type of institution. I find it very difficult, Madam Chairman, to agree with the conclusion that they have a very fine record in terms of meeting what would otherwise be shortages and placing graduates. I got the impression that despite the community colleges we still have very serious vacancies in the labour marketplace. The colleges have been around for many years and yet if one studies even superficially the Foil reports which I believe are quarterly reports—Foil is an abbreviation for Forward Occupational Imbalance Listing—you still find many years after consistent chronic vacancies that have not been met by these fancy community colleges with their fancy programs, expensive courses, and on many occasions far removed from the reality of the labour market. So I would take objection to point C. It is very well phrased and perhaps it is desirable that we do pat the provinces on the back, but I do not think that it does take into account the reality and the fact that for a number of occupations such as millwrights, machine shop operators, auto mechanics, body shop operators, upholsterers and the like, we have had and we do still have chronic shortages.

• 2035

Therefore I would, in raising these observations, ask for a comment of course, and at the same time ask whether we are putting the onus on the provinces in coming forward with the kind of courses for which we know that nationally we do have chronic shortages, for which the provinces have a very clear and defined responsibility under our constitution. Madam Chairman, that is all I have to say.

Mr. Cullen: Thank you, Mr. Caccia, for having given notice. On the first part of your question, language and the waiting period, we will be tabling a document—it is tabled already,

[Traduction]

Passons à l'augmentation de la formation industrielle, à la page suivante de la réponse du ministre. Il est vrai que les fonds du programme de formation industrielle ont augmenté de 105 p. 100 par rapport aux cinq dernières années. La formation en institution n'a pas augmenté au même rythme. En 1973-1974, elle se chiffrait à 351 millions de dollars, et, au cours de la dernière année financière, à un demi milliard de dollars. Il n'en reste pas moins que, d'après notre expérience sur le terrain, d'après certaines observations et certaines remarques, la formation d'équipes industrielles a de grands mérites, qui autorisent à envisager un déplacement de la tendance générale et à accorder à la formation industrielle un montant plus important qu'à la formation en institution, qui laisse beaucoup à désirer, parce qu'elle est très éloignée du milieu de travail. J'aimerais demander au ministre si, se fondant sur son expérience et ses opinions, il admet l'opportunité d'une modification de la tendance, du moins d'une surveillance étroite de la productivité, ainsi que des avantages et mérites de la formation en institution par rapport à la formation industrielle, compte tenu du fait que la formation en institution continue à obtenir des fonds qui sont presque sept fois supérieurs à ceux de la formation industrielle.

Je passe à ce document fort utile qui s'intitule: *Collaboration avec les ministères provinciaux de l'éducation*; à la page 2, à la section c), on parle des collèges communautaires. Je trouve très difficile, madame la présidente, d'accepter la conclusion selon laquelle ces collèges ont très bien réussi à palier certaines pénuries et à placer leurs diplômés. J'ai eu l'impression qu'en dépit des collèges communautaires, nous avons quand même de sérieuses vacances sur le marché du travail. Les collèges existent déjà depuis quelques années, et pourtant, si vous étudiez, même superficiellement, les rapports LADP, abréviation pour Liste anticipative-déséquilibre dans les professions, vous savez qu'il y a beaucoup d'années où les postes vacants sont devenus une situation chronique et constante, et que les collèges communautaires n'ont pas pu répondre à ce besoin, même avec leurs programmes raffinés, coûteux. Dans bien des cas, ces programmes sont beaucoup trop éloignés de la réalité du marché du travail. Par conséquent, je m'oppose au point C. C'est très bien dit et il est peut-être souhaitable que nous flattions un peu les provinces, mais je ne crois pas que nous tenions compte de la réalité et des faits dans un certain nombre de professions, comme les mécaniciens ajusteurs, les machinistes d'atelier d'usinage, les mécaniciens, les réparateurs de carrosseries, les tapissiers, etc. Il y a toujours quand même des pénuries, des postes vacants dans ces domaines.

Par conséquent, en faisant ces observations, je vous demanderais vos commentaires et, en même temps, si vous croyez que nous pressons suffisamment les provinces à offrir le genre de cours où, au niveau national, il y a des postes vacants depuis toujours. D'après notre conception, les provinces ont une responsabilité claire et définie. Madame la présidente, c'est tout ce que j'avais à dire.

M. Cullen: Merci, monsieur Caccia, de nous avoir donné cet avis. Au sujet de la première partie de votre question, la langue et la période d'attente, nous allons déposer un document—it

[Text]

apparently—on the number of clients awaiting language training and the time frame. But the global result is that in 13 major centres of immigration in Canada, the number of immigrants awaiting language training on May 17 of this year was 596. That is a decrease from a figure of 1,699 in April of last year. The average waiting time has dropped from 11.6 weeks last year to 9.4 weeks this year.

In looking over this chart of the schedule myself, it seems to me that in one, two, three areas, Calgary, Edmonton and London, Ontario, the time frames there seem to be long. I am not sure what the reason is. It is 24 weeks in one, and 14 in another. In other words, the average in Montreal is four weeks; in Quebec, four; in Toronto, four; in Hamilton, seven; in Regina, six; in Saskatoon, four; and in Vancouver, six.

Our figures might be even better than that indicates. I am not sure why we have that problem in those particular areas but certainly there is a marked improvement in the global figures from last year. As I said, it was almost 1,700 waiting last year and it is down to about 600 this year, and the average waiting time is 9.4 as opposed to 11.6. So I think we have made a good move in that particular area.

On the increase in the industrial training, it is true that it is up to 105 per cent, and on the institutional area, as you know, we had the report of the Senate about the fact that we should be giving the shift and the onus to the industrial side, feeling that that was more in keeping with moving people from not working into the workplace. The increase as you know in the industrial training is up to 105 per cent and in the institution it is up about 41 per cent. So we are showing where our change of emphasis is.

Again, you have indicated at the end that dealing with community colleges is expensive. I do not think you can make a blanket condemnation to that effect. I think community colleges in large measure depend upon the individuals who are running those particular schools, the boards and so on. In many instances they have cut to the bone and they provide a good service in the community in which they are operating, and we do move people almost immediately from the community college into the workplace. What is of concern to me is the cost of some of these institutional training courses, and that is something we are ever alert to. I will not name any province; I do not particularly want to at this time. However if we find a province putting up a particular institution that is more like the Taj Mahal than an educational institution, and then to get that money back they have courses conducted in that particular school—and those are the schools where it is expensive—we in effect have put those provinces on notice that we are not going to buy courses in those particular schools if it is simply to help them pay off the capital cost of that particular enterprise. We have to strike a balance there.

• 2040

As to the kinds of programs you were talking about as being needed, I agree with you. If you watch my speeches, almost to the chagrin of some people I have indicated that we should be

[Translation]

l'est déjà apparemment—quant au nombre de clients qui attendent ces cours de langue, et le calendrier prévu. Le résultat d'ensemble, c'est que, dans 13 centres importants d'immigration au Canada, le nombre d'immigrants qui attendaient ces cours de langue le 17 mai, cette année, était de 596. C'est une diminution, car en avril dernier, il y en avait 1,699. Le temps d'attente moyen a diminué de 11.6 semaines l'an passé à 9.4 semaines cette année.

Quand j'examine ce calendrier moi-même, il me semble que dans un, deux, trois secteurs, Calgary, Edmonton et London, en Ontario, les calendriers semblent trop longs. Je n'en connais pas la raison. Dans un cas, il s'agit de 24 semaines et dans l'autre, de 14. Autrement dit, la moyenne à Montréal est de 4 semaines, à Québec, 4, à Toronto, 4, à Hamilton, 7, à Regina, 6, à Saskatoon 4, et à Vancouver, 6.

Nos chiffres sont peut-être un peu meilleurs que ce qui est indiqué. Je ne sais pas exactement quel est le problème dans ces régions, mais il y a certainement une amélioration marquée dans les chiffres globaux, comparativement à l'an dernier. Comme je vous l'ai dit, il y avait presque 1,700 personnes en attente l'an passé, et cette année, quelque 600. La moyenne de la période d'attente est passée de 11.6 à 9.4 cette année. Je pense que nous avons fait des progrès dans ce domaine.

Il est vrai que l'augmentation de la formation industrielle est montée à 105 p. 100; quant aux institutions, comme vous le savez, le rapport du Sénat demandait de confier le fardeau au secteur industriel, croyant que c'était sa responsabilité de faire passer sur le marché du travail des gens qui ne travaillent pas. L'augmentation, comme vous le savez, dans la formation industrielle s'est élevé à 105 p. 100 et, dans les institutions, à près de 41 p. 100. C'est donc une indication de ce changement.

Vous avez dit, vers la fin de vos remarques, que les collèges communautaires sont coûteux. Je ne pense pas que ce soit une condamnation globale. Ces collèges communautaires dépendent, dans une large mesure, des personnes qui les dirigent, des commissions scolaires, etc. Dans bien des cas, même avec toutes les restrictions proposées, ils fournissent un très bon service à la collectivité où ils se trouvent, et nous faisons passer presque immédiatement les gens d'un collège communautaire au marché du travail. Ce qui m'inquiète, c'est le coût de certains cours de formation dans ces institutions. C'est quelque chose que nous surveillons. Je ne nommerai pas de province, pas maintenant. Toutefois si nous nous rendons compte qu'une province construit une institution qui est plus du genre Taj Mahal qu'une maison d'enseignement et que, pour se faire rembourser, ils donnent des cours dans cette école particulière—ce sont des écoles où les cours peuvent être très chers—nous n'achetons pas de cours dans ces écoles, simplement pour aider à payer les investissements, comme d'ailleurs nous en avons avisé les provinces. Il faut en arriver à un juste équilibre.

Pour ce qui est des programmes nécessaires que vous avez mentionnés, je suis d'accord avec vous. Si vous lisiez mes discours, vous verriez que j'ai toujours dit, au point de chagri-

[Texte]

putting more emphasis on our apprenticeship programs, and that we should get people into the apprenticeship programs earlier, as they do in Europe. Most people who start journeyman programs in Canada start at about the same age as they are winding up their apprenticeship program in Europe. I would like to see more people get into that, and that is why we have used the lever of money in the hope that the provinces will move in a more effective way in the apprenticeship programs.

There is another area where we are indicating to the provinces that we want to pay for training and training places that are going to be of benefit to the individual and move them into the work force. As we have said, under the adult occupational training program we are going to raise the base of the amount of money available right across the board to all of the provinces. As for the additional funding that may come from unemployment insurance, the developmental use of unemployment insurance moneys, the additional money that we get for training, the emphasis there will be on training people in areas where they can in fact move into jobs, rather than training people for the sake of training. I think Mr. Rodriguez was the one who used the example of Newfoundland, where we were training X number of hairdressers. There were only a certain number of jobs available and yet we seemed to be financing that kind of training. I do not think that was in fact . . . I think he was using that as an example, which was challenged by Mr. Rousseau in the Province of Newfoundland. But it does raise the point that we do not want to train people for jobs that are not available, or buy training places that are not going to be beneficial to an individual once he or she completes that training. That is where the shift in emphasis is in the new agreements that we are now in the process of signing with the provinces.

Mr. Campbell, do you want to comment on the industrial and institutional, or on the community colleges?

Mr. D. R. Campbell (Executive Director, Labour Market Policy, Canada Employment and Immigration Commission): I would only add, Mr. Minister, that in Ontario, at least, I am told that the community colleges have what is in fact a very fine record in terms of placing people in related occupations. The figure there, I am given to understand, is currently about 75 per cent, which I believe is perhaps somewhat down from what it was before, but broadly speaking, I think it demonstrates the fact that they are reasonably meeting the market.

Mr. Caccia: But how do you explain that 10 years later you still have these chronic vacancies for those categories mentioned earlier? How do you explain that?

Mr. Campbell: I think primarily, Madam Chairman, by the fact that, aside from the automobile people and a couple of the others, many of them tend, in Ontario at least, to be concentrated in the metal-working trades, where there has been a particular and most persistent problem for many, many years. We have for a long time had a tradition in Canada, for reasons that I do not fully understand, of not training people in those trades, of bringing people in from abroad. The Government of

[Traduction]

ner certaines personnes, qu'il fallait mettre l'accent sur les programmes d'apprentissage, qu'il fallait faire entrer des gens dans ces programmes plus tôt, comme c'est le cas en Europe. La plupart des personnes qui débutent dans des programmes destinés aux ouvriers au Canada commencent à peu près à l'âge où, en Europe les ouvriers terminent leur apprentissage. Je voudrais que plus de personnes s'inscrivent à ces cours, et c'est pourquoi nous nous servons de ce levier qu'est l'argent dans l'espoir que les provinces aborderont de façon plus efficace les programmes d'apprentissage.

Il y a un autre secteur où nous sommes prêts—et nous l'avons dit aux provinces—à payer pour la formation, pour les lieux de formation susceptibles d'aider les particuliers à passer dans la population active. Comme nous l'avons dit, nous allons augmenter les sommes de base accordées globalement à toutes les provinces en vertu des programmes de formation professionnelle des adultes. Quant aux fonds supplémentaires provenant de l'assurance-chômage et disponibles pour le développement et pour la formation, nous mettrons l'accent sur la formation susceptible de conduire immédiatement au travail plutôt que sur la formation pour elle-même. C'est M. Rodriguez, je crois, qui s'est servi de l'exemple de Terre-Neuve où nous avons formé un nombre X de coiffeurs. Il n'y avait qu'un certain nombre d'emplois disponibles et nous avons quand même financé ce genre de formation. Je ne crois pas qu'en réalité ce fut . . . je crois qu'il a cité cela comme exemple, et M. Rousseau de la province de Terre-Neuve n'était pas d'accord. Mais la question demeure, et nous ne voulons pas former de gens pour des emplois qui ne sont pas disponibles ou acheter des lieux de formation qui ne seront d'aucune utilité aux particuliers une fois la formation terminée. C'est pourquoi, dans les nouveaux accords que nous sommes en train de signer avec les provinces, nous avons déplacé le point d'impact de nos efforts.

Monsieur Campbell, voulez-vous faire des commentaires pour le domaine industriel et institutionnel, ou pour les collèges communautaires?

M. D. R. Campbell (directeur administratif, Politique du marché du travail, ministère de l'Emploi et de l'Immigration): J'ajouterai simplement, monsieur le ministre, qu'en Ontario du moins, on me dit que les collèges communautaires réussissent relativement bien à placer des personnes dans des emplois connexes. On me cite pour la période en cours, le chiffre de 75 p. 100, ce qui est peut-être un peu moins élevé qu'auparavant, mais en général cela indique que nous répondons raisonnablement aux besoins du marché.

M. Caccia: Comment expliquez-vous que dix ans plus tard vous ayez toujours ces postes vacants chroniques dans les catégories que j'ai mentionnées plus tôt?

M. Campbell: Tout d'abord, madame la présidente, je crois que c'est dû au fait, que la plupart des travailleurs en Ontario, mis à part les travailleurs de l'automobile et quelques autres emplois, ont tendance à se concentrer dans la métallurgie où il y a depuis bien des années un problème endémique précis. Depuis bien longtemps au Canada, pour des raisons que je ne comprends pas très bien, nous ne formons pas de gens pour ces métiers, nous les amenons de l'extérieur. Je dois ajouter que le

[Text]

Ontario, I might add, is now taking some very interesting steps—you may have seen some of the articles in the newspapers in past months—that we think will, over a period of a year or two, potentially have quite an impact on the development of more people in those metal-working trades particularly.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Campbell. Mr. Caccia, if you would like another round, I will put your name down.

Mr. Rodriguez, please.

Mr. Rodriguez: Thank you, Madam Chairman. Mr. Minister, something has come to my attention with regard to the Canada Works program. Has any memorandum been sent from head office out to the field stating that in referring people for Canada Works jobs the people on UIC will be referred on a priority basis? Has any such memorandum gone out from head office?

• 2045

Mr. Cullen: I am not aware of that, Mr. Rodriguez. The odds are that an individual who is unemployed and registered with Manpower and drawing UIC might very well be placed in a job, but I do not know that there is any particular priority set. I know that at one time there was a concern about it, and I have heard it expressed that Canada Works, in effect, might be drawing people into the labour force rather than providing jobs. The manual indicates that persons referred to Canada Works programs will have to be unemployed and registered with CMC but it does not say “drawing unemployment insurance”.

Mr. Rodriguez: I had a call from some people today up in Algoma and they said some such thing was going on in the Sault Ste. Marie Manpower office. It seems that people on the UIC were getting the first call on the jobs under Canada Works. Could you have your officials check with the Sault Ste. Marie office?

Mr. Cullen: We will check that out, Mr. Rodriguez. It may be that someone on his own initiative feels that this would be a better way to proceed, but that is certainly not the general direction. But we will look at those two offices.

Mr. Rodriguez: Fine.

The maximum amount of money paid under the Canada Works, I believe, is about \$122. Is that correct?

Mr. Cullen: Well, it is the minimum wage plus 15 per cent. I do not know what the exact figure is; it depends on which province it is operating in.

Mr. Rodriguez: Well, Ontario. What would that be—\$122?

Mr. Cullen: Is that about right?

Mr. Campbell: Yes.

Mr. Rodriguez: And the person may very well be on unemployment insurance. And if he is at the maximum rate of

[Translation]

gouvernement de l'Ontario a pris des mesures intéressantes, vous avez peut-être vu des articles de journaux au cours des mois derniers à ce sujet, et nous pensons que dans une année ou deux, les gens formés dans ces métiers de la métallurgie, ici, seront plus nombreux et pourront faire leur marque dans ce domaine.

La vice-présidente: Merci, monsieur Campbell. Monsieur Caccia, si vous voulez parler au tour suivant, je vais inscrire votre nom.

Monsieur Rodriguez, vous avez la parole.

M. Rodriguez: Merci, madame la présidente. Monsieur le ministre, quelque chose a attiré mon attention concernant le programme Canada au travail. Votre administration centrale a-t-elle envoyé des mémoires à vos bureaux locaux leur demandant que les prestataires de l'assurance-chômage aient la priorité dans les présentations de personnes aux emplois Canada au travail? Ce genre de mémoire a-t-il été envoyé?

M. Cullen: Je ne suis pas au courant monsieur Rodriguez. Il y a des chances pour qu'un individu en chômage, inscrit au centre de main-d'œuvre et retirant des prestations d'assurance-chômage soit placé, mais je ne sais pas s'il y a une priorité d'établie. Je sais qu'à un moment donné on s'est inquiété de la chose et j'ai entendu dire que Canada au travail pouvait en réalité amener des gens à la population active plutôt que de fournir des emplois. Le manuel mentionne que les personnes présentées au programme Canada au travail doivent être en chômage, inscrites dans un centre de main-d'œuvre, mais ne spécifie pas «retirant de l'assurance-chômage».

M. Rodriguez: J'ai reçu un appel aujourd'hui de personnes vivant à Algoma; elles m'ont dit que cette situation se présente au centre de main-d'œuvre de Sault Ste-Marie. Il semble que les gens inscrits à l'assurance-chômage reçoivent les premiers un appel pour les emplois dans le cadre du programme Canada au travail. Pouvez-vous demander à vos fonctionnaires de vérifier cela au centre de main-d'œuvre de Sault Ste-Marie?

M. Cullen: Nous allons vérifier, monsieur Rodriguez. Peut-être que quelqu'un a décidé de son propre chef que ce serait une meilleure façon de procéder, mais ce n'est certainement pas une directive. Nous allons quand même voir quelle est la situation dans ces deux bureaux.

M. Rodriguez: Très bien.

Le montant maximum payé dans le cadre de Canada au travail est, je crois, de \$122, n'est-ce pas?

M. Cullen: Il s'agit du salaire minimum plus 15 p. 100. Je ne sais pas quel est le chiffre exact, cela dépend de la province où le programme est appliqué.

M. Rodriguez: Eh bien, pour l'Ontario, ce devrait être \$122?

M. Cullen: C'est à peu près cela?

M. Campbell: Oui.

M. Rodriguez: Et le récipiendaire peut très bien retirer de l'assurance-chômage. S'il obtient le maximum en assurance-

[Texte]

unemployment insurance he would be getting what, \$150 a week?

Mr. Cullen: In round figures, yes.

Mr. Rodriguez: One hundred and sixty-five?

Mr. Cullen: One hundred and sixty taxable.

Mr. Rodriguez: One hundred and sixty dollars taxable. Well, Mr. Minister, suppose the person refuses to take the Canada Works job because, in effect, he would be getting less, and maybe he has a family to support, would he not be required to take it?

Mr. Cullen: No, it is a voluntary participation in Canada Works and if he chooses not to volunteer he is not cut off UIC.

Mr. Rodriguez: Well, that is very interesting to know and I am glad to hear that.

One thing I raised with you when we were dealing with the last changes to the Unemployment Insurance Act dealt with these regional rates of unemployment that we were moving to. People would participate in the unemployment insurance fund based on the regional rate. At that time we raised considerable concern about the regions, and I mentioned my own region. The unemployment rate in the Sudbury region is now 13.1 per cent, right? Yet the regional rate of unemployment is 7 per cent. For people to obtain unemployment insurance benefits they must have contributed for at least 12 weeks to be a minor attachment. It is fairly obvious that 13.1 per cent unemployment and needing 12 weeks to participate is discriminatory for the people in Sudbury Basin as opposed to other regions where, at 13.1 per cent, they would only need 10 weeks of contributions to be able to collect. Has this been brought to your attention?

Mr. Cullen: We knew when we brought in the variable entrance requirement that there would be some problems, and that was why we wanted to move from the Code 16 regions to the 54 just as soon as we could because of that very problem, not only in your region but in others. You might have a high concentration of people in a community, a city or a town, but in the rural area around that the unemployment rate might be very high, from village to village, for example. Certainly, it does work in a discriminatory way against people in those smaller communities. Mr. St-Laurent, maybe you could comment.

Mr. Rodriguez: Not only the small communities, Mr. Minister, because the Sudbury region is not a small community; it has some 160,000 people. These large lay-offs have caused a serious problem.

Mr. L. St-Laurent (Executive Director, Benefit Programs, Department of Employment and Immigration): Madam Chairman, at present, those figures are approximately correct, with the existing region based on the 16 economic regions in Canada. Now, when we go to the 54 economic regions about October 1 this year, that will change significantly and will become...

[Traduction]

chômage. S'il obtient le maximum en assurance-chômage, il reçoit \$150 par semaine n'est-ce pas?

M. Cullen: En chiffres ronds, oui.

M. Rodriguez: \$165?

M. Cullen: \$160 imposables.

M. Rodriguez: \$160 imposables. Monsieur le ministre, supposons qu'une personne refuse un emploi de Canada au travail parce que, en fait, elle retirerait moins, et qu'elle a une famille à faire vivre, est-ce qu'on l'obligerait à prendre l'emploi?

M. Cullen: Non, la participation à Canada au travail est volontaire, et si la personne choisit de ne pas se porter volontaire, ses prestations d'assurance-chômage ne lui seront pas retirées.

M. Rodriguez: C'est très intéressant, je suis content de vous l'entendre dire.

Lorsque nous avons parlé des derniers changements apportés à la Loi sur l'assurance-chômage, j'ai soulevé la question de ces taux régionaux de chômage vers lesquels nous nous acheminions. Des gens bénéficieraient au fonds d'assurance-chômage selon un taux régional. A ce moment-là, nous étions beaucoup préoccupés par les régions, et j'avais mentionné ma propre région. Le taux de chômage dans la région de Sudbury est maintenant de 13.1 p. 100. N'est-ce pas? Pourtant le taux régional de chômage est de 7 p. 100. Pour que les gens obtiennent leurs prestations d'assurance-chômage, ils doivent avoir contribué pendant au moins 12 semaines au minimum. Il est tout à fait évident que, si le taux de chômage est de 13.1 p. 100 et qu'il faille 12 semaines pour bénéficier des prestations, il y a discrimination pour les personnes du bassin de Sudbury par rapport aux autres régions où, à 13.1 p. 100, il ne faudrait que 10 semaines de contribution pour obtenir des prestations. Est-ce que cette situation a été portée à votre attention?

M. Cullen: Nous savions, lorsque nous avons proposé ces exigences variables d'entrée qu'il y aurait des problèmes, et c'est pourquoi nous avons voulu passer d'un code de 16 régions à un code de 54 régions dès que nous le pourrions, à cause justement de la difficulté qui se pose non seulement dans votre région mais dans d'autres. Il y a peut-être une forte concentration de gens dans une collectivité, une ville, une municipalité, mais dans le secteur rural le taux de chômage peut être très élevé d'un village à un autre par exemple. Ce n'était pas une situation discriminatoire dans les plus petites collectivités. M. St-Laurent peut-être ajouter quelque chose.

M. Rodriguez: Pas seulement dans les petites collectivités, monsieur le ministre, car la région de Sudbury n'en est pas une. Elle compte 160,000 personnes. Les importantes mises à pied qui ont eu lieu récemment ont créé un problème grave.

M. L. St-Laurent (directeur administratif, Programmes des prestations, ministère de l'Emploi et de l'Immigration): Madame la présidente, ces chiffres sont à peu près justes pour le moment, la région actuelle étant basée sur les 16 régions économiques du Canada. Or, lorsque nous tiendrons compte des 54 régions économiques vers le 1^{er} octobre de cette année, tout cela changera de façon importante et deviendra...

[Text]

• 2050

Mr. B. Sutet (Acting Director, Income Maintenance Program Analysis Directorate, Department of Employment and Immigration): Subject to in fact . . .

Mr. St-Laurent: It will become 12 per cent on average with the . . .

Mr. Sutet: For the time being—excuse me Madam Chairman—the 12 per cent in the region of Sudbury and in that particular case, obviously the requirement in this region will be 10 weeks and the extended phase will be 32; that means it will be a big improvement which for the time being I think the requirement is 12 weeks.

Mr. Rodriguez: That will begin in October.

Mr. Sutet: And the extended phase is about 16 weeks.

Mr. Rodriguez: That begins on October 1, you said, in the 54 regions.

Mr. St-Laurent: Our present plans, Madam Chairman, are to implement that change beginning October 1. I do not know if we will meet exactly that date but certainly late this fall.

Mr. Rodriguez: Is there any possibility of moving that date up?

Mr. St-Laurent: Yes, it is the implementation of all of Bill C-27 that is involved here, to make these very complex changes in the computer system takes a good deal of time and the planning for that and the implementation of it will take a good deal of time. That work is going on now and the change will take place this fall. The target date is October 1 but it might be later than that.

Mr. Rodriguez: Okay. Thank you very much, Mr. St-Laurent.

Mr. Minister, again with the Sault Ste Marie office of Manpower, I had a disturbing call from some of the people that had been referred to Young Canada Works from the UIC. They took the jobs and they continued to fill in their cards and send in their cards to the UIC indicating their earnings on Young Canada Works program. By error the Commission sent some of these people the entire difference between the amount that they were making on the job they were doing for the Young Canada Works or Canada Works and the amount they made previously on UIC.

Now the Commission is saying that there is an overpayment and all these people are now receiving notices asking them to pay back in some cases as much as \$600. This is a pretty large sum of money for someone who is making \$120 a week to return and I wonder if some sort of investigation could be done. I keep being told that it is the computer in Belleville that keeps making these mistakes. I think the computer has to be . . .

Mr. Cullen: A computer must have very broad shoulders and a thick skin these days.

Mr. Rodriguez: That is right.

[Translation]

M. B. Sutet (directeur suppléant, Direction générale de l'analyse du programme de maintien du revenu, ministère de l'Emploi et de l'Immigration): Sous réserve, en fait . . .

M. St-Laurent: Le chiffre s'élèvera à 12 p. 100 en moyenne avec la . . .

M. Sutet: Pour le moment . . . excusez-moi, madame la présidente . . . les 12 p. 100 de la région de Sudbury et, dans ce cas particulier, il est évident que la norme dans cette région sera de 10 semaines et que la période élargie sera de 32 semaines; ainsi, il y aura une nette amélioration puisque la norme est actuellement de 12 semaines.

M. Rodriguez: Et ce, à compter du mois d'octobre.

M. Sutet: Et la période élargie est d'environ 16 semaines.

M. Rodriguez: A compter du 1^{er} octobre, avez-vous dit, dans les 54 régions?

M. St-Laurent: Nous envisageons actuellement, madame la présidente, d'apporter ce changement au 1^{er} octobre. Je ne sais pas si nous allons réussir à le faire exactement pour cette date, mais certainement au plus tard cet automne.

M. Rodriguez: Y a-t-il des chances de le faire plus tôt?

M. St-Laurent: Oui, il s'agit de la mise en œuvre de tout le bill C-27, et il faut effectuer des modifications très compliquées au réseau informatique, ce qui demandera beaucoup de temps et de planification; donc il faut prévoir beaucoup de temps pour la mise en œuvre. Le travail est déjà commencé, et le changement se fera cet automne. La date fixée est le 1^{er} octobre, mais il se pourrait que ce ne soit fait qu'un peu plus tard.

M. Rodriguez: Très bien. Merci beaucoup, monsieur St-Laurent.

Monsieur le ministre, pour revenir à votre bureau de main-d'œuvre de Sault Ste-Marie, j'ai reçu un appel téléphonique alarmant de certaines personnes qui avaient été envoyées par l'Assurance-chômage au programme Jeunesse-Canada. Ces personnes ont accepté des emplois et ont continué de remplir leur carte et de les envoyer à l'Assurance-chômage en indiquant leurs revenus dans le cadre du programme Jeunesse-Canada. Par erreur, la commission a envoyé à certaines de ces personnes la différence entre le montant du salaire reçu à titre du programme Jeunesse-Canada ou Canada au travail, et le montant qu'ils recevaient précédemment sous forme de prestations d'assurance-chômage.

Maintenant, la Commission prétend qu'il y a eu un trop-payé, et toutes ces personnes reçoivent actuellement des avis de remboursement leur demandant dans certains cas jusqu'à \$600. C'est une somme assez importante à rembourser pour quelqu'un qui gagne \$120 par semaine, et je me demande s'il n'y aurait pas moyen de faire enquête. On me répond toujours que c'est l'ordinateur à Belleville qui fait ces erreurs. Je crois qu'il faudrait que l'ordinateur soit . . .

M. Cullen: Un ordinateur doit avoir les épaules bien larges et la peau bien épaisse, par les temps qui courent.

M. Rodriguez: En effet.

[Texte]

Mr. Cullen: And when they are not blaming it, I usually am. We will check it out, Mr. Rodriguez, to find out if that is the case. But if there are overpayments of that nature our policy has been to be very humanitarian in the approach that we take and the amount of money that is required to be paid back on a weekly or a monthly basis because we recognize the hardship, particularly on individuals in that salary range.

Mr. Rodriguez: And maybe you could check . . .

Mr. Cullen: And we will check.

Mr. Rodriguez: Yes, you could check it out about tightening up the administration because some people take these things very seriously when they owe \$600 and \$700.

Mr. Cullen: We are doing that as a result of the Auditor General's report and we have asked him to monitor very carefully and we have asked him to examine the changes that we are putting in place to head off mistakes like that.

Mr. Rodriguez: The next thing, I want to move to is the area of mobility grants. I wrote you, Mr. Minister, and I suspect that the letter must be—it is a trickle down theory and I suspect from your office that it is trickling down through the echelons of the bureaucracy—but I wrote on the mobility grants in the community of Stewart, British Columbia. The closest built-up community, I understand, is Whitehorse in the Yukon. Some 325 workers were laid off by the Granduc Mines Limited. But the spin-off of jobs went to people working for the community as garbage collectors; they got laid off with the spin-off effect.

In any case, and I stand to be corrected and I want it cleared up, I understand that the amount of money set aside for mobility of workers that were finding work in Whitehorse, for example, was set at \$2,000; that is to move the man and his family, I believe. If the man has a wife and four kiddies and had three rooms of furniture, from Stewart to Whitehorse it would be in the vicinity of \$3,500 to move the person from that point to Whitehorse. Of course, if you move him to Vancouver it is even more, because the distance is farther.

• 2055

I understand further that the mobility grant was decided upon in consultation between Manpower officials and the company. The union was not involved in the discussion of setting the mobility. I do not know if that is true, but I would like to have that cleared up.

But the representation I received and passed on to you was to clear up those two particular points. Depending on the size of the family and the cost of the move, the mobility grant ought to reflect more closely the cost of moving the laid-off worker who has found a job in another community.

So I wonder if we have an answer to that inquiry I made to you two weeks ago.

[Traduction]

M. Cullen: Lorsqu'on n'accuse pas l'ordinateur, c'est moi qui le fait. Nous allons vérifier, monsieur Rodriguez, pour savoir de quoi il s'agit. Mais s'il y a eu un trop-payé de ce genre, notre politique a toujours été de nous montrer compréhensifs pour récupérer toutes les semaines ou tous les mois le trop-payé, parce que nous nous rendons compte de la difficulté de rembourser, surtout lorsque des individus ont un revenu de ce genre.

M. Rodriguez: Et peut-être pourriez-vous vérifier . . .

M. Cullen: Nous vérifierons.

M. Rodriguez: Oui, vous pourriez également étudier la possibilité de surveiller l'administration, car ces gens prennent les choses très au sérieux lorsqu'ils doivent \$600 ou \$700.

M. Cullen: Nous le faisons déjà la suite du rapport du vérificateur général, et même nous avons demandé à ce dernier de surveiller très attentivement le programme, d'examiner les changements que nous mettons en place afin d'éviter toute erreur de ce genre.

M. Rodriguez: Ensuite, j'aimerais passer à la question des subventions à la mobilité. Je vous ai écrit, monsieur le ministre, et je soupçonne que ma lettre doit être—c'est la théorie de la goutte d'eau, je suppose qu'elle passe de votre bureau à tous les échelons de l'administration—mais je vous ai écrit au sujet des subventions à la mobilité dans la localité de Stewart en Colombie-Britannique. Le centre habité le plus près se trouve être Whitehorse au Yukon. Quelque 325 travailleurs ont été mis à pied par la *Granduc Mines Limited*. Mais les répercussions ont atteint même les éboueurs de la localité; ils ont également été mis à pied.

De toute façon—et qu'on me corrige si je fais erreur—je veux qu'on remédie à la situation, j'ai cru comprendre que le montant mis de côté pour la mobilité des travailleurs qui trouvaient de l'emploi à Whitehorse, par exemple, a été fixé à \$2,000; cette somme est destinée à déménager un homme et sa famille, je crois. S'il a une épouse, quatre enfants et trois pièces de mobilier, de Stewart à Whitehorse, il pourrait en coûter environ \$3,500 pour le déménagement. Bien sûr, s'il voulait déménager à Vancouver, il en coûterait encore plus, puisque c'est encore plus loin.

Je me suis également laissé dire que la subvention à la mobilité avait été décidée après consultation entre les fonctionnaires de la Main-d'œuvre et l'entreprise. Le syndicat n'a pas du tout participé aux discussions pour fixer la subvention à la mobilité. Je ne sais au juste si c'est vrai, mais j'aimerais avoir des précisions.

Mais on m'a demandé, et je vous ai transmis la demande, d'apporter des précisions sur ces deux aspects. Selon l'importance de la famille et le coût du déménagement, la subvention à la mobilité devrait refléter plus précisément le coût du déménagement d'un travailleur mis à pied qui a trouvé un emploi dans une autre localité.

Je me demande si vous avez une réponse à cette demande que je vous faisais il y a deux semaines.

[Text]

Mr. Cullen: I will check out the letter, Mr. Rodriguez. I get 287 a week from members of Parliament alone, so that sometimes it takes a little longer.

Mr. Rodriguez: Shucks, and I thought my problem . . . The last question I wanted to ask you on this round . . .

The Vice-Chairman: Make it a fast one, please, Mr. Rodriguez; your time is up.

Mr. Rodriguez: . . . was about a letter I wrote to you a week ago, and I suppose that is now finding its way from the bottom of the bureaucracy up; this is trickle-up theory.

Mr. Cullen: We are pretty effective in our responses. I must say that the department, Manpower, UI, and Immigration, has a pretty good record in that regard.

Mr. Rodriguez: Do not be so sensitive, Mr. Minister.

Mr. Cullen: It is not that I am sensitive, but I sometimes hear people in my department unjustly blamed for something of that nature, and I think the record has been pretty good from our . . .

Mr. Rodriguez: I have not said a word yet.

Mr. Cullen: You are hinting that there is a long way for it to go before it gets to me.

Mr. Rodriguez: I am being very co-operative.

Mr. McGrath: We are trying to be nice to you.

Mr. Cullen: I thought the CP reporter had left, you were being so wonderful here tonight.

Mr. McGrath: We realize you are not feeling well.

Mr. Cullen: That is putting it mildly.

Mr. Rodriguez: I am waiting to put the question, Madame Chairman.

The Vice-Chairman: Yes, do, please.

Mr. Rodriguez: I have been so rudely interrupted by the Minister.

Mr. Cullen: No, graciously interrupted, Mr. Rodriguez.

Mr. Rodriguez: The other question was that in the Sudbury basin we were faced with the lay offs. Many of the workers who were laid off had already embarked on training programs to give themselves specific skills within the mining industry; certain engineering courses, which they had embarked on on their own and they were doing at night, out of their own pockets. They are now laid off, you see, and they are on unemployment insurance. I wondered if we could look at the possibility of permitting those individuals, if Manpower sponsored the course—and in effect all you have to do is to acknowledge the course—to take the course in the daytime. They would then be able to finish the course much more quickly. Rather than the one night a week or the two nights a week, they could go regularly and get through the course quickly and then they would have a skill with which they could compete in the mining industry for the jobs available. They

[Translation]

M. Cullen: Je vais chercher la lettre, monsieur Rodriguez. J'en reçois 287 par semaine des seuls députés, et donc parfois il faut un peu plus de temps.

M. Rodriguez: Et dire que j'avais cru que mon problème . . . La dernière question que je voulais vous poser au premier tour . . .

La vice-présidente: Faites vite, s'il vous plaît, monsieur Rodriguez, votre temps est écoulé.

M. Rodriguez: . . . portait sur une lettre que je vous ai écrite il y a une semaine et qui, je le suppose, remonte l'échelle de l'administration; c'est ma théorie de la remontée.

M. Cullen: Nous sommes assez efficaces pour répondre. Je dois dire que le ministère, la Main-d'œuvre, l'Assurance-chômage et l'Immigration ont un assez bon dossier à cet égard.

M. Rodriguez: Ne soyez pas si sensible, monsieur le ministre.

M. Cullen: Ce n'est pas que je sois sensible, mais parfois, j'entends accuser à tort les fonctionnaires de mon ministère à ce sujet et je crois que notre performance a été assez bonne depuis notre . . .

M. Rodriguez: Je n'ai encore rien dit.

M. Cullen: Vous sous-entendez que votre lettre a bien du chemin à parcourir avant de m'atteindre.

M. Rodriguez: Je suis très coopératif.

M. McGrath: Nous essayons d'être aimables avec vous.

M. Cullen: Je pensais que le journaliste de la Presse canadienne était parti, vous étiez si merveilleux ce soir.

M. McGrath: Nous nous rendons compte que vous ne vous sentez pas bien.

M. Cullen: C'est le moins qu'on puisse dire.

M. Rodriguez: J'attends pour poser ma question, madame la présidente.

La vice-présidente: Oui, posez-là, s'il vous plaît.

M. Rodriguez: J'ai été interrompu très impoliment par le ministre.

M. Cullen: Non, je vous ai interrompu gracieusement, monsieur Rodriguez.

M. Rodriguez: L'autre question portait sur le bassin de Sudbury où nous faisons face à ces mises à pied. Nombre de travailleurs mis à pied avaient déjà commencé des programmes de formation pour acquérir des compétences précises dans l'industrie minière; certains suivent des cours de génie qu'ils ont commencé à leurs propres frais et qu'ils suivent le soir, à même leur poche. Ils sont maintenant licenciés, voyez-vous, et ils reçoivent des prestations d'assurance-chômage. Je me demande si nous ne pourrions pas étudier la possibilité de permettre à ces individus, si le centre de la main-d'œuvre parrainait les cours—en fait il vous suffit de reconnaître le cours—de suivre le cours le jour. Ainsi, ils pourraient terminer le cours beaucoup plus rapidement. Au lieu de le suivre un soir ou deux par semaine, ils pourraient y aller régulièrement et terminer le cours beaucoup plus rapidement et ainsi posséder des compétences qui leur permettraient de faire concurrence

[Texte]

cannot do that now. They cannot do that because then they become ineligible for unemployment insurance benefits.

I wonder if we could look at that possibility, because that was a suggestion I made to you.

Mr. Cullen: Dealing with things important, the score is two-nothing for Boston right now.

Mr. Epp: Hear, hear.

An hon. Member: The forces of righteousness.

Mr. Cullen: That representation in my view has merit, Mr. Rodriguez. I will be happy to look at that. As you know, what we do in dealing with the provinces is indicate we are prepared to buy places in that or . . . developmental funds for training. But we will take a look at that, yes.

Mr. Rodriguez: I was not suggesting that you buy places. What I was suggesting is that you recognize that individual to take that course, which then means he goes on collecting his unemployment insurance while he is not eligible to collect. Do you understand? He is not available for work in the daytime.

Mr. Cullen: Undoubtedly your letter spells that out very clearly and concisely. We will look at your letter, we will give you a quick response, and I hope it can be positive.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Rodriguez.

Mr. Rodriguez: Put me on a second round, Madame Chairman.

The Vice-Chairman: A second round.

Before recognizing Mr. Epp, I wonder if I could ask the Committee's indulgence to vacate the Chair for a short while. My colleague Mr. Savard will take the Chair, because I would like to question the Minister. Is it agreed?

Mr. McGrath: You may remain in the Chair, Madame Chairman.

An hon. Member: And ask questions.

Mr. Cullen: I will be able to hear you better sitting there.

Mr. Rodriguez: Do not play musical chairs, just ask the questions.

An hon. Member: Go ahead.

The Vice-Chairman: All right. If I have your approval to ask a question after Mr. Epp, please. Thank you.

Mr. Epp, 10 minutes.

Mr. Epp: Thank you, Madame Chairman. I realize, Madame Chairman, we are not on immigration today and I did not have intentions of asking immigration questions. But possibly, with the indulgence of the Chair, I might just take a minute or two and ask the Minister—I am sure he does not have the details before him—about the case that broke today in regards to Joan Judith Creary. If I understand the details correctly, number one, her father in Toronto has an affidavit

[Traduction]

pour les emplois disponibles dans l'industrie minière, ce qu'ils ne peuvent faire maintenant. Ils ne peuvent le faire maintenant, puisqu'ils ne pourraient continuer à recevoir les prestations d'assurance-chômage.

Je me demande si nous ne pourrions pas étudier cette possibilité, c'est là la suggestion que je vous faisais.

M. Cullen: Pour revenir à des choses sérieuses, le pointage est maintenant de 0 pour Boston.

M. Epp: Bravo, bravo!

Une voix: Les forces du bien.

M. Cullen: Votre argument a, à mon avis, du mérite, monsieur Rodriguez. Je serais heureux d'étudier cette possibilité. Comme vous le savez, dans nos tractations avec les provinces, nous disons que nous sommes disposés à acheter des endroits ou . . . d'offrir des crédits pour la formation. Mais nous allons examiner la question, oui.

M. Rodriguez: Je ne proposais pas que vous achetiez les écoles. Je proposais que vous autorisiez l'individu à suivre le cours tout en continuant à recevoir des prestations d'assurance-chômage, alors qu'il n'y a pas vraiment droit. Comprenez-vous? Il n'est pas libre de travailler le jour.

M. Cullen: Sans doute, votre lettre explique tout cela avec beaucoup de clarté et de concision. Nous allons étudier votre lettre et nous vous donnerons une réponse rapide qui sera positive, je l'espère.

La vice-présidente: Merci, monsieur Rodriguez.

M. Rodriguez: Inscrivez-moi au deuxième tour, madame la présidente.

La vice-présidente: Au deuxième tour.

Avant de céder la parole à M. Epp, je me demande si je pourrais demander aux membres du comité de me permettre de céder ma place pendant quelques instants. Mon collègue, M. Savard, assumera la présidence, car j'aimerais poser une question au ministre. Est-ce d'accord?

M. McGrath: Vous pouvez garder la présidence, madame la présidente.

Une voix: Et posez vos questions.

M. Cullen: Je pourrai mieux vous entendre si vous êtes assise là.

M. Rodriguez: Cessez de jouer aux quatre coins et posez vos questions.

Une voix: Allez-y.

La vice-présidente: Très bien. Avec votre accord, je poserai une question, après le tour de M. Epp. Merci.

Monsieur Epp, dix minutes.

M. Epp: Merci, madame la présidente. Je me rends compte, madame la présidente, que nous n'étudions pas l'immigration aujourd'hui et je n'ai pas l'intention de poser des questions sur l'immigration. Mais peut-être, avec votre indulgence, pourrais-je prendre une minute ou deux pour poser une petite question au ministre—je suis persuadé qu'il n'a pas les détails devant lui—au sujet de l'affaire dont traitent les journaux aujourd'hui, l'affaire John Judith Creary. Si j'ai bien compris

[Text]

that he is the natural father; number two, he in fact has permission to adopt the child.

• 2100

An hon. Member: And he is a Canadian.

Mr. Epp: And he is a Canadian. Thank you, sir. And in view of the fact, Mr. Minister, that the new Immigration Act has been in effect just since April 10 and, obviously, with the regulations I am sure there are going to be some areas that will probably have to be worked out as we get into the practice of the Act, I am wondering, in view of the fact that the Crearys are to meet with immigration officials tomorrow, Friday, whether this whole question could be re-examined by your officials; in view of the fact that Mr. Creary is the natural father—his affidavit says he is the natural father—is taking the adoption procedure, is a Canadian, in some way, if these facts all check out, whether we could look at the case in that respect rather than having to follow the procedure of where this child would first have to be returned to Jamaica.

Are your officials aware of this case?

Mr. Cullen: Well, we have had representations on this particular case, Mr. Epp. There are two areas here. One is the adoption aspect, which of course is solely within the jurisdiction of the Province of Ontario.

Mr. Epp: I understand that.

Mr. Cullen: So far as I am personally concerned, I would not see any difficulty with extending the—it is not deportation; it is an exclusion order under our new act, thank goodness for that, nowadays.

Mr. Epp: Right.

Mr. Cullen: I am prepared to extend the time while this particular matter is looked at. There is a decision to be made here by the province as to whether this particular gentleman in fact would make a good father for this child. And they will have to do some background studies. I do not want to get into that area of it.

Mr. Epp: Right.

Mr. Cullen: But, certainly, I have a call this morning from Mr. Stephen Lewis, and I was sick but my office, knowing how humanitarian I am, gave the answer we would take a long, hard look at it.

Mr. Epp: Yes. Thank you, Mr. Minister. I did not intend to put you on the spot on a specific case. I realize the provincial jurisdiction. If we simply, at this stage, could buy a little more time until these questions could be answered, that would be appreciated, I am sure. Thank you.

Mr. Cullen: What would also be appreciated is if every time people, if they are in the "visible minority", get a negative response, their first cry would not be "racism". I am really getting teed off with that. That has not been the record of this country, or of this department, and that sort of thing really burns me.

[Translation]

tous les détails, d'abord, son père à Toronto est en possession d'un affidavit affirmant qu'il est le père naturel de l'enfant; deuxièmement, il a, en fait, la permission d'adopter l'enfant.

Une voix: Et il est canadien.

M. Epp: Et il est canadien. Merci, monsieur. Monsieur le ministre, puisque la nouvelle loi sur l'Immigration vient tout juste d'entrer en vigueur, le 10 avril, il est évident, j'en suis persuadé, que dans certains domaines, il y aura certaines difficultés d'application des règlements qu'il faudra mettre au point à mesure que nous connaissons mieux la loi. Je me demande donc, puisque les Creary doivent comparaître demain, vendredi, devant les fonctionnaires de l'immigration, si toute cette question ne pourrait pas être réexaminée; puisque justement M. Creary est le père naturel—son affidavit le dit,—qu'il a commencé la procédure d'adoption, qu'il est canadien, ne pourrions-nous pas, si tous ces faits sont vérifiés, examiner l'affaire sous cet angle plutôt que de suivre la procédure voulant que l'enfant retourne d'abord en Jamaïque.

Vos collaborateurs sont-ils au courant de l'affaire?

M. Cullen: On nous a fait des représentations sur cette affaire, monsieur Epp. Il y a deux aspects. D'abord l'adoption, qui relève bien sûr uniquement de la compétence de l'Ontario.

M. Epp: Je le comprends parfaitement.

M. Cullen: En ce qui me concerne personnellement, je ne vois aucune difficulté à prolonger... ce n'est plus une expulsion, c'est une ordonnance d'exclusion en vertu de la nouvelle loi, dieu merci.

M. Epp: Oui.

M. Cullen: Je suis disposé à prolonger le délai pendant lequel on étudiera l'affaire. La province devra se prononcer pour savoir si ce monsieur ferait, en fait, un bon père pour l'enfant, elle devra étudier ses antécédents d'abord. Je ne veux pas me mêler de cet aspect de l'affaire.

M. Epp: Oui.

M. Cullen: J'ai bien reçu un appel de M. Stephen Lewis ce matin, mais j'étais malade; mon cabinet, connaissant ma grande humanité, a répondu que nous allions nous pencher sérieusement sur cet affaire.

M. Epp: Oui. Merci, monsieur le ministre. Je n'avais pas l'intention de vous mettre en difficulté avec cette affaire. Je me rends compte qu'il faut compter avec la juridiction provinciale. Mais si nous pouvions, tout simplement gagner un peu de temps jusqu'à ce que certaines questions trouvent une réponse, ce serait très apprécié, j'en suis convaincu. Merci.

M. Cullen: Ce qui serait également apprécié, c'est que chaque fois que quelqu'un, faisant parti d'une «minorité visible» reçoit une réponse négative, il ne crie pas au racisme. Je suis vraiment ennuyé par tout cela. Notre pays n'a pas cette réputation, pas plus que le ministère, et ces choses me vexent énormément.

[Texte]

Mr. McGrath: Regardless of what the colour of that child's skin is, I think there would be natural sympathy for that kind of a case.

Mr. Cullen: Very definitely.

Mr. Fraser: Well, on a point of order, Madam Chairman, arising out of the Minister's response. As the Minister knows, I had a case very similar to this some months ago, in which the Minister acted very expeditiously and appropriately. The child in question was white and the father in question was white and was a Canadian. I think it was very appropriate that my colleague brought this matter to the attention of the Committee tonight and I asked him to do so because he was speaking ahead of me.

But I want to second what the Minister said because I frankly do not think that these problems are advanced one bit by screams of racism or otherwise. And I want it clearly on the record that that is also my view. I also want to say, because I had personal experience with a very similar case, that when it was brought to the Minister's attention it was acted on expeditiously and with the utmost fairness.

I am confident that, now that the Minister is seized of this, it will be acted upon on the basis of the facts and the appropriate things and that we could do with a lot less of these screams of racism every time somebody who does not happen to be white gets involved in these matters. I deeply regret that that aspect of it was brought to the fore.

The Vice-Chairman: Thank you very much, Mr. Fraser.

Mr. Cullen: Thank you, Mr. Fraser.

The Vice-Chairman: Mr. Epp.

Mr. Epp: Madam Chairman, if I could continue, as I say, I wanted to concentrate my comments on manpower.

• 2105

Mr. Minister, I would like to start first of all with the employee tax credit program and, again, its detail under the regulations as we now find them, as people are applying for the employee tax credit program. For example, a person who is in business and who, let us say, has incorporated that business in the last six months. In other words, let us put it this way: the business has been in operation for *X* number of years; in the last few months he has incorporated or changed the corporate structure. It is now being interpreted, if my information is correct—and I have one specific case—that the employer is not eligible for the employee tax credit program because that business has not had incorporation status for the last 12 months. I can see the reason for the regulations, but I am wondering if it is not a catch-22 situation.

Mr. Campbell: Madam Chairman, the matter rests really with the regulations which specify that a business must have been in operation for the last 12 months in order to be eligible. The underlying rationale, I think, is the evident one, that one does not wish to see businesses created for the sole purpose of taking advantage of an employment tax credit.

Mr. Epp: I am not arguing the point. What I am arguing is this: that a business in fact . . . I will give you a specific case,

[Traduction]

M. McGrath: Quelle que soit la couleur de la peau de l'enfant, je crois que dans une affaire de ce genre, ils provoqueront une sympathie toute naturelle.

M. Cullen: Très certainement.

M. Fraser: J'invoque le Règlement, madame la présidente, à la suite de la réponse du ministre. Comme le sait le ministre, je me suis intéressé à une affaire assez semblable il y a quelques mois; à l'époque, le ministre avait agi très rapidement et de la façon la plus appropriée. L'enfant en question était blanc, le père en question était blanc et était canadien. Je crois qu'il est tout à fait opportun que mon collègue attire l'attention du comité sur cette affaire ce soir, et je lui avais demandé de le faire puisqu'il parlait avant moi.

Mais je veux appuyer ce que vient de dire le ministre, car très franchement, je ne crois pas que des problèmes de ce genre se règlent le moins en criant au racisme. Je veux qu'il soit clairement consigné que c'est également mon point de vue. Je veux également dire, parce que j'ai eu l'expérience personnelle d'une affaire très semblable, que lorsque l'affaire a été portée à l'attention du ministre, celui-ci a agi très rapidement et de la façon la plus juste possible.

J'ai confiance que maintenant que le ministre est saisi de l'affaire, il agira selon les faits et fera le nécessaire; on pourrait fort bien se passer de ces accusations de racisme chaque fois que quelqu'un, qui n'est pas blanc, est empêtré dans une affaire du genre. Je regrette sincèrement que cet aspect de la question ait été soulevé.

La vice-présidente: Merci beaucoup, monsieur Fraser.

M. Cullen: Merci, monsieur Fraser.

La vice-présidente: Monsieur Epp.

M. Epp: Madame la présidente, si vous me permettez de continuer, je voulais limiter mes remarques à l'emploi.

Tout d'abord, je voudrais parler du programme de crédit d'impôt de l'employé et des règlements actuels qui le régissent. Mettons qu'une personne ait constitué son entreprise en société au cours des six mois, mais que l'entreprise fonctionne depuis *x* années; je crois comprendre qu'alors l'employeur n'est pas admissible à ce programme, car le statut de constitution en société n'existe pas depuis au moins 12 mois. Je me demande si ce n'est pas un attrappe-migaud.

M. Campbell: Madame la présidente, cela dépend des règlements, or ils indiquent qu'une entreprise doit fonctionner depuis les 12 mois écoulés pour être admissible. Je crois que la raison en est évidente: on ne veut pas que des entreprises se créent pour profiter de ce crédit.

M. Epp: Je ne conteste pas cet argument, mais ce que je conteste, c'est . . . Je vous donnerai le cas d'une entreprise qui

[Text]

maybe that is the best way to do it. A specific business was started in 1970 and was incorporated in January of 1978. Now, because it has not had its incorporation status for the last 12 months, the employer is not eligible, yet he has been in operation since 1970. Was that the intent of that safeguard? I understand the safeguard, but I am just wondering if that was really what you intended.

Mr. Campbell: No, I would not interpret it that way, Madam Chairman. The regulations precisely says:

For the purposes of the Act, "eligible employer" means a person who has been carrying on business in Canada for more than fifty-two weeks immediately preceding the date of entering into an agreement with the Minister . . .

I at least would not interpret that as a matter of whether it had or had not been incorporated, but rather whether it had or had not been carrying on business during that period.

Mr. Cullen: You are reading an interpretation. If someone has received a negative interpretation, they would have another look at it, Mr. Epp.

Mr. Epp: I will not take the time of the Committee. Possibly I could give that to the officials after the meeting, because at least in the Winnipeg office that is the way one case has now been interpreted. Mr. Minister, you and I have exchanged questions but not as many letters, I notice, as from your favourite pen pal from Sudbury Basin.

Mr. Rodriguez: When he takes holidays in my riding I have to have some of a pen pal.

Mr. Epp: What I would like to get into is this whole question of manpower training. As you know, you and I have discussed the highly skilled jobs and in fact a company such as Bell Northern advertising in England. I think you have given me an adequate and satisfactory explanation for that. We had a similar situation, in fact, in your home riding, in Sarnia, with the building of the chemical plant there. Westinghouse has had the same situation.

There have been articles, for instance by experts such as Dietreich Kiesewetter, that we are not training Canadians for highly technical skilled-labour jobs. I know you will not give me an overnight solution, but in our technical schools today are we training people primarily for low-skilled jobs only, because we are taking them off unemployment insurance or we are upgrading them from their present employment skills or, if I could be that crass, some might be going to take those courses just to get out of an unfavourable employment situation? Do you feel this criticism is valid, and if so, what are some of the solutions that your officials in your department are looking at?

• 2110

Mr. Cullen: First of all, I think the apprenticeship program in Canada has been sadly deficient in producing the kinds of skills that are required, particularly the higher skills that are required. It has been easier and certainly cheaper for corporations to rely on immigration rather than on training, particularly small corporations that are not labour intensive but are

[Translation]

a été lancée en 1970 et constituée en société en 1978, et qui, parce qu'elle n'a pas été constituée en société depuis 12 mois, n'est pas admissible à ce crédit. Est-ce la raison pour laquelle on a mis cette sauvegarde?

M. Campbell: Non. Je n'interpréterais pas cela ainsi. Le règlement précise:

Aux fins de la loi, «l'employeur admissible» est une personne qui fait des affaires au Canada depuis plus de 52 semaines lors de la date précédant immédiatement l'accord passé avec le ministre . . .

Je n'interpréterais pas donc cette question ainsi; elle n'est pas liée à la constitution en société, mais au fait que cette entreprise a, ou n'a pas fait des affaires pendant cette période.

M. Cullen: C'est une interprétation mais on pourrait aussi dire le contraire, monsieur Epp.

M. Epp: Je ne veux pas faire perdre le temps du comité, mais je pourrais soumettre cette question aux fonctionnaires après la séance; car, tout au moins au bureau de Winnipeg, c'est ainsi qu'on a interprété une cause. Le ministre, vous et moi-même, nous avons échangé des questions mais pas d'un nombre aussi grand que votre correspondant favori du bassin de Sudbury.

M. Rodriguez: Lorsqu'il prend des vacances dans ma circonscription, il me faut avoir un correspondancier . . .

M. Epp: Je voudrais en venir à cette question de la formation de la main-d'œuvre. Nous avons, comme vous le savez, discuté de cette question des emplois hautement spécialisés, tels que dans la Bell Northern en Angleterre, et je crois que vous m'avez donné une explication satisfaisante à ce sujet. La situation était la même dans votre circonscription, à Sarnia, lors de la construction d'une usine de produits chimiques. La situation était la même pour Westinghouse.

Les experts tels que Dietreich Kiesewetter ont écrit des articles indiquant que nous ne formions pas de personnel hautement spécialisé au Canada. Je sais que vous ne pourrez pas me donner d'emblée une solution, mais j'aimerais savoir si dans nos écoles techniques, nous ne formons du personnel que pour les emplois très peu spécialisés parce que les élèves sont des gens qui ont quitté la situation de bénéficiaires d'assurance-chômage et que nous nous occupons d'améliorer leurs possibilités, ou est-ce parce que certains suivent ces cours simplement pour éviter de se trouver au chômage? Vos fonctionnaires ont-ils des solutions à proposer pour résoudre ce problème?

M. Cullen: Tout d'abord, je crois que le programme d'apprentissage au Canada est particulièrement déficient et ne fournit pas le personnel hautement spécialisé dont on a besoin. Les sociétés trouvent plus facile et moins cher d'employer des immigrants que de former du personnel, particulièrement dans le cas des petites sociétés qui utilisent beaucoup de capital,

[Texte]

capital intensive. I have forgotten the figure, but depending on the kinds of skills they need, it may cost them up to \$30,000, and there is no compulsion for that individual, once he has finished his training, to stay with that particular company. They have this phenomenal investment in an individual and then he moves on. So there is a practical aspect to it.

I met with some people in Chatham, Ontario and this was the concern they had in their own plant. They felt that corporations should be giving more thought to moving someone with a lower skill into a higher skill and training them right on the job, rather than bringing in people from outside. Then the people on the lower skills, who were Canadians, were kept at that particular trade and never had an opportunity to improve. In many instances they build up a fantastic seniority and then, because of higher technology and because they have not moved into that area, after giving 10, 15 or 20 years to a company, they find they do not have a skill that the company requires any more. That is the kind of syndrome you are concerned about, and certainly that I am concerned about.

I would like to see our apprenticeship programs, as I said, upgraded. I think the gentleman whom you quoted indicated that there is a great quality of life to be gained by having these higher skills. They get excellent wages, usually fantastic working conditions, and a tremendous opportunity to make a contribution; yet what we are doing is bringing in, from outside the country, people who have these skills and training and moving them directly into that job, rather than looking after our Canadians. Certainly it is an avenue that we have to be looking at.

As you said, I cannot give you an overnight response or solution to this. One of the areas I had indicated as a trial balloon is that we might start saying to companies, okay, we will allow you to bring in "x" number of people, two or three, but you must train one for every three you bring in, or train two for every two that you bring in, or work out some scheme like that to lessen the impact of the immigration. What we found in the study we made is that 75 per cent of the people who are working in manufacturing in the higher trained trades are first-generation immigrants. They had moved right into those particular jobs.

Mr. Epp: Seventy-five per cent.

Mr. Cullen: Yes, 75 per cent. This is in Southern Ontario.

Mr. Epp: Yes, right.

Mr. Cullen: I agree with you that it is a problem, but as I say, there is a practical problem to it in that a corporation must invest this kind of money with no real guarantee that the individual will stay with them. If someone that they bring in as an immigrant moves to another job, they have not had a big loss, but if they train someone over a period of three, four or five years and then the individual leaves, they are out all that money. That is a practical concern that a corporation has.

I think what we have to do is to change "some attitudes", which I have been trying to do, at least in speeches across the country. It has received some comment, both negative and positive, about getting young people, and their parents particularly, to start thinking more about these skills and the quality

[Traduction]

mais peu de personnel. Je ne me souviens pas des chiffres, mais je crois que cela coûterait \$30,000 pour former une personne et, encore celle-ci ne serait pas obligée de rester au service de la société. Il faut donc considérer cet aspect pratique.

J'ai rencontré des gens à Chatham en Ontario, et c'est l'inquiétude qu'ils m'ont confiée. Ils pensent que l'on devrait songer à former les gens sur place et les spécialiser plutôt que d'amener du nouveau personnel de l'extérieur. En général, pour les niveaux moins élevés de spécialisation, il y a des Canadiens qui ont un passé très long, qui ont acquis beaucoup d'ancienneté; mais, vu la nécessité de la haute technologie, leurs spécialisations, après 10 à 20 ans de travail, ne sont plus utiles dans leur société.

J'aimerais que l'on améliore nos programmes d'apprentissage, ce serait là une façon d'améliorer la qualité de la vie. Pour ces travaux hautement spécialisés, il existe d'excellents salaires et d'excellentes conditions de travail, mais on fait venir des gens de l'étranger plutôt que de s'occuper des Canadiens sur place. Nous devrions donc examiner cette question.

Comme vous l'avez dit, je ne puis d'emblée, vous donner une solution, mais, nous pourrions, cependant, lancer un ballon d'essai en indiquant aux sociétés que lorsqu'elles font venir tant de personnes de l'extérieur, elles seront obligées en compensation, de former autant de personnes au sein de l'entreprise. Dans notre étude, nous avons constaté que 75 p. 100 des gens qui travaillent dans des emplois hautement spécialisés du secteur de la fabrication, sont des immigrants de la première génération.

M. Epp: 75 p. 100.

M. Cullen: Oui, 75 p. 100 dans le sud de l'Ontario.

M. Epp: D'accord.

M. Cullen: J'admets qu'il y a une difficulté, que les sociétés hésitent à investir de l'argent sans garantie de pouvoir conserver le personnel formé. Lorsque la société a fait venir un immigrant et que celui-ci passe à une autre entreprise, c'est moins grave que lorsqu'on a formé quelqu'un pendant 3 à 5 ans.

Ce que nous devons faire, c'est changer «certaines attitudes acquises», et c'est ce que j'ai essayé de faire comprendre par mes discours prononcés dans tout le Canada. Il y a eu des réactions négatives et positives, et certains jeunes et leurs parents ont commencé à prendre conscience de la spécialisa-

[Text]

of life. If they could bring these skills to a job, they could have a fantastic quality of life. As I said once, they might be the world's worst lawyer but could turn out to be Canada's best auto mechanic. I think we have to start doing a little bit more thinking like that, particularly in light of the fact that we are moving into a high technology era. There will be jobs, but only for those with the higher skills.

Mr. Epp: Madam Chairman, I have barely scratched the surface. I do not know if we will have time today but I will pursue that the next time the Manpower estimates are before us.

The Vice-Chairman: Fine, Mr. Epp. Thank you. Now I will allow myself 10 minutes for questioning.

Mr. Cullen: Has someone got the watch out there?

The Vice-Chairman: The Clerk has assured me he will do it for me.

Mr. Minister, the last time we met here on Manpower, one of your officials was talking about public perceptions of UIC and, therefore, the need to put out an advertising program and what not. With all due respect to you, Mr. Minister, particularly, and to your officials, for whom I have a great deal of respect, my own perception of Manpower is that it could do a tremendous amount more than it is actually doing.

I was hoping very much that one of my colleagues would bring this subject up for me, but I will have to do it myself. Mr. Minister, my perception, as a woman, of Manpower is that Manpower is still under the illusion or delusion that the greater participation of women in the labour force is a passing phenomenon. My idea, Mr. Minister, is that it is a phenomenon but it certainly is not going to pass. In fact, more and more women with our greater educational qualifications are going to seek jobs and not only short-term jobs. I will admit, and to be very, very fair, that there are some women that will go out of the labour force for a certain time while they are looking after their families. But it is most likely that once the children have reached decision age they will come back and I think they deserve to come back.

Faced with this new phenomenon which I repeat is going to be with us, I am not sure that Manpower is sensitized sufficiently to the problem. Particularly I will not talk of women in the labour force generally because it is much too broad a topic and certainly 10 minutes would not allow me to do so, but I will zero in on one particular group of women who are causing society, I think, a tremendous amount of anxiety. In not mentioning the hardship to them, the despair, I am talking about what the sociologists now have a new term for: it is called "lone families". Then when we are talking about women being the head of the family they are called "women-led lone families" of which in the Toronto area—I have not got my figures with me, I have them in my office—there are some 7,000 at the moment.

Most of these women have young children. The very vast majority have been deserted by their husbands which means that as soon as the children are old enough or even perhaps now, if they could, they would want to, and more particularly

[Translation]

tion et de la qualité de la vie. Comme je l'ai dit, ils pourraient être les pires avocats du monde, mais les meilleurs mécaniciens d'automobiles du Canada. Par conséquent, nous devons songer un peu plus à cette question puisque nous entrons dans une ère de haute technologie et que les emplois iront aux plus spécialisés.

M. Epp: Madame la présidente, j'ai à peine effleuré le sujet, et je ne pense pas que j'aurai le temps aujourd'hui, mais je pourrai continuer la prochaine fois que nous aurons le budget de la Main-d'œuvre.

La vice-présidente: Très bien, monsieur Epp. Je vais prendre dix minutes pour poser des questions.

M. Cullen: Quelqu'un a-t-il sorti sa montre?

La vice-présidente: Le greffier m'a dit qu'il s'en chargerait.

Monsieur le ministre, la dernière fois que vous étiez ici pour discuter de la main-d'œuvre, l'un de vos collaborateurs avait parlé de la façon dont le public perçoit le travail de la Commission d'assurance-chômage et de la nécessité de lancer un programme de publicité, etc... Avec tout le respect que je vous dois, monsieur le ministre, à vous et à vos collaborateurs, que j'admire beaucoup, je pense que la Main-d'œuvre pourrait faire beaucoup plus qu'actuellement.

J'espérais que l'un de mes collègues soulèverait la question, mais je vois que je vais devoir m'en charger. Monsieur le ministre, à mon avis, la Main-d'œuvre a toujours pensé que la participation accrue des femmes dans la force active était un phénomène passager. D'après moi, ce phénomène n'est pas passager. De plus en plus de femmes qualifiées, à cause de l'amélioration de leur instruction, viendront chercher des emplois, et pas seulement des emplois à court terme. J'admets que des femmes, pendant un certain temps, quitteront le marché du travail pour élever leurs enfants, mais il est fort probable qu'une fois les enfants élevés, elles reviendront au travail, et elles méritent d'y revenir.

Je ne suis pas bien certain que le ministère soit bien sensibilisé à ce phénomène. Je ne parlerai pas d'une façon générale des femmes qui font partie de la population active, car le sujet est trop vaste pour mes 10 minutes, mais je parlerai du groupe qui cause bien des soucis à la société. Il s'agit des femmes qui sont seules et chefs de famille; il y en aurait—je n'ai pas les chiffres exacts ici—quelque 7,000 dans la région de Toronto.

La plupart d'entre elles ont de jeunes enfants et leur mari les a quittés, ce qui veut dire que, dès que les enfants seront suffisamment âgés, ces femmes voudront reprendre place dans la population active. Beaucoup d'entre elles sont des jeunes

[Texte]

they would need to go back into the labour force. Many of them are younger girls who have never even been in the labour force and perhaps they have not even got husbands to abandon them, but they have been left on their own.

What are we going to do with those? How does Manpower treat them? In my experience I have known quite a number of them; they are extremely well motivated, extremely well. They want to get on in life. I would even dare say that they are better motivated than many men I know because they feel doubly their responsibility to make a decent life for their children. So they are motivated. But, I would say that if they have one common denominator, it is lack of self-confidence.

I am not blaming Manpower for that; I am just wondering what Manpower can do to give them that self-confidence and particularly what kind of treatment they get when they go into Manpower. For instance, what are the criteria for counselling? I think I told you, Mr. Minister, that I went incognito to Manpower one day in Toronto as if I were looking for a job. Nobody offered me counselling. They showed me a bulletin board like a supermarket thing and they said, "If you want something there, look for it."

If I were a woman who had lost a husband, with children to raise, what kind of attitude would that be? What would it do to my self-confidence? So what criteria are followed for counselling? Does a woman have to ask specifically for counselling? If she gets counselling, what criteria are followed for the counsellor? Is the counsellor really attuned to the specific needs of this abandoned woman who has a lot of responsibility on her shoulders? What kind of assessment is done of her capabilities? I have a feeling—I may be wrong and I will stand corrected—that it is the easy way to shunt her into clerical, teach her typing, teach her how to do 60 words a minute, whatever, that it is without any assessment of her real qualifications, of her real desires and her real aptitude.

I am afraid I have used up already half my time and I do want answers to this. I do not expect them all overnight nor do I expect an improvement overnight although I would wish for one.

Mr. Minister, I have now been paid to observe this problem for four years and have observed it on a voluntary basis for many years prior to that. I am extremely concerned. I know my concern is shared by a tremendous amount of not only women but people in Canada. I do not think Canada Manpower is ready for it. I think it should be; as a matter of fact I think Canada Manpower should be ahead of the problem and leading the way because somebody has to help these women.

Mr. Fraser: They are important . . .

The Vice-Chairman: Your report.

Mr. Cullen: Well, some of the . . .

Mr. Fraser: We agree with you.

[Traduction]

filles qui n'ont jamais été sur le marché du travail et qui n'ont peut-être pas non plus été abandonnées par un mari.

Comment le ministère de la Main-d'œuvre va-t-il les traiter? Beaucoup d'entre elles sont très motivées, je dirai plus même que beaucoup d'hommes, car elles restent doublement leur responsabilité, et elles veulent que leurs enfants aient une vie convenable. Le seul dénominateur commun que je leur vois est le manque d'assurance.

Je ne blâme pas le ministère de la Main-d'œuvre pour ce manque d'assurance, mais j'aimerais savoir ce que ce ministère veut faire à ce sujet pour elles? Quels sont, par exemple, les critères d'orientation professionnelle? Je vous dirai, monsieur le ministre, que je me suis rendue incognito dans un bureau de la Main-d'œuvre à Toronto, comme si je cherchais un emploi; personne n'est venu me conseiller. On m'a indiqué un avis sur un tableau d'affichage comme dans un supermarché, et on m'a dit: «Si vous voulez quelque chose, cherchez-le».

Si j'étais une femme qui a perdu son mari et qui a des enfants à élever, pensez-vous que cela aiderait à me donner confiance? J'aimerais donc savoir si une femme doit demander pour obtenir de l'orientation professionnelle et quels sont les critères suivis par les conseillers en orientation. Est-ce que ces conseillers ignorent les besoins d'une femme qui a été abandonnée et qui a toutes ses responsabilités à porter? Comment évalue-t-on ses capacités? J'ai l'impression, et je peux me tromper, qu'il est facile de les envoyer dans des emplois de bureau, taper à la machine etc., 60 mots à la minute sans vraiment chercher à savoir quelles sont leurs qualifications ou leurs véritables aptitudes.

Je crains d'avoir utilisé la moitié de mon temps, et je n'ai pas besoin de réponse à ces questions; car je ne m'attends pas à avoir une réponse d'emblée ni à voir la situation s'améliorer du jour au lendemain, bien que je souhaiterais qu'elle s'améliore.

Monsieur le ministre, cela fait quatre ans que j'examine ce problème et je m'inquiète très sérieusement . . . Je sais qu'il y a énormément de femmes et d'autres citoyens au Canada qui s'inquiètent de ce problème, et je crois que Main-d'œuvre Canada n'est pas prêt à faire face à cette situation. Or, ce devrait être son rôle, le ministère de la Main-d'œuvre devrait montrer la voie et aider ces femmes.

M. Fraser: Il est très important . . .

La vice-présidente: Votre rapport.

M. Cullen: Eh bien, je dirai que . . .

M. Fraser: Nous sommes d'accord avec vous.

• 2120

Mr. Cullen: And so do we. The lone women, as Madam Chairman has indicated, is in fact a problem that I do not think society has really come to grips with yet. I think the day-care centres are an obvious means to allow the freedom.

M. Cullen: Nous aussi. Comme la présidente vient de le dire, la femme seule pose un problème que la société, à mon avis, n'a pas encore résolu. Je pense que les garderies sont le moyen indiqué d'accès à la liberté. Très souvent, même si nous

[Text]

So often, although we encourage and endeavour to give the proper training and advice, the individual person is faced with the situation of having children at home, and what will she do with them? What care does she take and what facilities can be made available?

As we see it, there are three aspects to this. First, there is the greatly increased participation of women in the labour market; secondly, the concentration of women generally into low-paying jobs and into only a few occupational areas; and thirdly, the increase in unemployment rates for young girls or young women, and it is roughly the 14-to-25 age bracket we are talking about. We have embarked on a women's employment plan of action, and we have about 12 or 15 points in areas that we are moving down. If an individual employer, for example, submits a job offer that is clearly discriminatory, men only or something of that nature, we refuse to honour it. We go back to the employer and say that unless he makes it nondiscriminatory, we will not comply with it. We are going down a whole series of programs. I am going to ask my deputy minister, Mr. Campbell, to comment so that we do not miss any of them, but they are areas where we are in fact moving with training, with CMTF contracts and projects that will involve, in an active way, the participation of women.

Mr. Campbell: Thank you, Madam Chairman.

I must say that this is an area in which the department and commission have been very much concerned. Our feeling has been, as was that of the questioner, I think, that in a very large number of areas and in many, many occupations, women are simply not being considered. And they are often not being encouraged, really, by our own people to consider some of the alternatives and opportunities that are and should be available to them.

One of the key steps that we are planning to launch very shortly this year will be the development of an affirmative action program, which will include women as a target group. We expect to be starting that with a budget of somewhat over a quarter of a million dollars for the first year, and we would hope to expand it depending on how fast it can grow and what the financial availabilities are. We have, over the past year or so, through our one affirmative action co-ordinator, helped quite a number of private corporations in this country, quite quietly, to set up affirmative action plans one way or another. Quite a number of these plans have, if my memory is correct, included women as a target group.

Speaking on behalf of the commission at least, I would agree that there is a great deal more which very badly needs to be done in this area. I think we can take some satisfaction from what we have accomplished, but I think we would have to say that a vast amount remains to be done. There is a great deal of progress yet to be made.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Campbell. I have two more minutes. I wonder if I could use them to make a suggestion.

First of all, my own experience with Manpower tells me that your finest counsellors are the ones who go outside the office and not only look for jobs, but look at what a job entails. For

[Translation]

essayons de prodiguer conseils et formation, la personne seule se retrouve avec des enfants à la maison dont elle ne sait que faire. Quelle aide peut-elle espérer, quels moyens a-t-elle à sa disposition?

Le problème, à notre avis, a trois facettes. Premièrement, les femmes sont de plus en plus nombreuses sur le marché du travail. Deuxièmement, elles se retrouvent généralement dans des emplois subalternes et dans seulement quelques secteurs d'emploi. Troisièmement, le taux de chômage des jeunes femmes de 14 à 25 ans augmente. Nous avons élaboré un programme d'emploi pour les femmes dans les régions où le chômage est de 12 à 15 p. 100. Si un employeur présente une offre d'emploi, discriminatoire de toute évidence, en précisant qu'elle s'adresse aux hommes seulement par exemple, nous refusons de l'accepter. Nous nous adressons à l'employeur et nous lui signalons qu'à moins qu'il modifie son offre, nous ne l'accepterons pas. Nous avons élaboré toute une série de programmes. Je demanderai au sous-ministre, M. Campbell, de vous répondre pour que vous ayez toutes les précisions voulues; nous songeons notamment à la formation, à des contrats et à des projets dans le cadre du programme de formation de Main-d'œuvre Canada afin d'accentuer la participation des femmes.

M. Campbell: Merci, madame la présidente.

C'est un secteur qui préoccupe vivement le Ministère et la Commission. Nous estimons, comme le député qui vient de poser la question, que dans beaucoup de régions et pour beaucoup d'emplois, les femmes n'ont simplement pas de place. Nos fonctionnaires bien souvent ne les invitent pas à envisager d'autres solutions et d'autres possibilités qui existent effectivement à leur disposition.

Nous envisageons de mettre sur pied, cette année, un programme d'action positive qui visera tout particulièrement les femmes. Nous avons un budget d'environ un quart de million de dollars pour la première année et nous prévoyons qu'il augmentera dans la mesure où les ressources seront disponibles. Depuis un an environ, par le biais d'un coordonnateur d'action positive, nous avons aidé plusieurs sociétés privées au pays à mettre sur pied des programmes d'action positive sous une forme ou sous une autre. Plusieurs d'entre eux, si je ne m'abuse, visaient plus particulièrement les femmes.

Pour ce qui est de la commission, maintenant, je conviens que l'on pourrait faire beaucoup plus à ce niveau-là. Nous pouvons nous féliciter du travail déjà accompli, mais nous avons encore beaucoup de pain sur la planche. Il y a encore beaucoup de progrès à faire.

La vice-présidente: Merci, monsieur Campbell. J'ai encore deux minutes que je puis employer à faire une suggestion.

Tout d'abord, je sais d'expérience que les meilleurs conseillers de la Main-d'œuvre sont ceux qui non seulement sortent de leur bureau pour faire la chasse aux emplois mais encore

[Texte]

instance, I heard very recently from my own area that a guy was sent to do farm work and he tried to milk a bull.

Mr. Epp: How did he make out?

The Vice-Chairman: He is lucky to be alive to tell the story.

Mr. Cullen: Which is not true.

The Vice-Chairman: It is true. It is true. Now if that counsellor had been to a farm, he or she would have known what the work implied. So my suggestions would be, first, that you encourage your own counsellors to go out a helluva lot more—pardon the expression—to see what the marketplace offers, and to see what is wrong with the marketplace. Because the trouble is not all on one side. Secondly—and this is most important—to avoid this business about where am I going to get baby-sitting facilities, I would very strongly advise that Manpower set up some kind of liaison office with the community services branch that pays the mothers' allowances. Most of those social workers would solve the problem of baby care if you would find a decent job for the mothers.

• 2125

My time is up. Thank you. Mr. McGrath, in the second round.

Mr. Cullen: Let me just say that we are going out into the market and, to quote you, we are going out a helluva lot more than we ever did before.

Mr. Rodriguez: On a point of order, Madam Chairman.

The Vice-Chairman: Mr. Rodriguez.

Mr. Rodriguez: Sure, everybody knows that the cow is the one with the horns on the head.

The Vice-Chairman: Mr. Rodriguez, I will send you to Mr. Whelan.

Mr. McGrath.

Mr. McGrath: It might be appropriate if I were to take up where you left off, because I believe this is a very, very important area, the whole area of counselling. I believe, and I do not say this in any malicious way, the CMC offices and the Unemployment Insurance Commissions across the country are not fully appreciative of the fact that they are dealing with human beings. They are dealing with human lives, individuals who are going through a terrible trauma—whether it is a woman locked into a family situation, such as was just described, or whether it is a middle-aged person who has lost his job for the first time and suddenly finds he has all this time on his hands. He does not know how to go about looking for a job; he does not know how to fill his day usefully and productively; he does not know how to manage on that unemployment-insurance cheque, because all of a sudden he has to change his whole system of budgeting. All these are areas of counselling, which other agencies are very actively involved in, welfare agencies. After all, you are a welfare agency, in a sense.

I am just wondering whether I could put this to the Minister in the form of a direct question. Is there any move within the

[Traduction]

qui évalue ces emplois. Par exemple, récemment j'ai entendu dire que dans ma région on avait envoyé quelqu'un travailler sur une ferme et qu'il avait essayé de traire un taureau.

M. Epp: Quel a été le résultat?

La vice-présidente: Encore heureux qu'il soit vivant pour raconter l'histoire.

M. Cullen: Ce n'est pas possible.

La vice-présidente: Mais c'est vrai. Si le conseiller s'était rendu sur la ferme, il ou elle aurait pu savoir de quel genre de travail il s'agissait. Je propose que vous encouragiez vos conseillers à bien étudier les offres d'emploi et à déceler ce qui ne va pas sur le marché du travail. Il n'y a pas qu'un seul côté à la médaille. Deuxièmement, et c'est primordial, pour résoudre le problème des garderies, je propose que la Main-d'œuvre entre en contact avec les services communautaires qui versent les allocations familiales. La plupart des travailleurs sociaux pourraient très bien résoudre le problème de gardiennage si un emploi convenable était trouvé pour les mamans.

Mon temps est écoulé. Merci. Monsieur McGrath, le deuxième tour.

M. Cullen: Je tiens à souligner que nous nous rendons sur place et que nous faisons beaucoup plus qu'auparavant.

M. Rodriguez: J'invoque le Règlement.

La vice-présidente: Monsieur Rodriguez.

M. Rodriguez: Mais tout le monde sait que la vache a des cornes.

La vice-présidente: Monsieur Rodriguez, je vous recommanderai chaudement à M. Whelan.

Monsieur McGrath.

M. McGrath: Je poursuis dans la même veine, car pour moi, le travail des conseillers est primordial. J'estime, et je dis cela sans malice, que les bureaux de la Commission canadienne de la main-d'œuvre et de la Commission d'assurance-chômage à travers le pays, ne savent pas comment traiter les humains. Ils doivent s'occuper d'êtres humains, de gens qui traversent une période traumatisante, qu'il s'agisse d'une femme avec une famille sur les bras ou d'une personne d'âge moyen qui vient de perdre son emploi pour la première fois et qui se retrouve avec autant de loisirs à sa disposition. Cette personne ne sait pas comment chercher un emploi et ne sait pas comment s'occuper de façon utile et rentable. Elle ne sait pas non plus à quoi employer son chèque d'assurance-chômage, car tout son système de budgétisation se trouve modifié tout d'un coup. Voilà le travail que devraient faire les conseillers et les responsables d'agences de bien-être social. Vous êtes, d'une certaine façon, une agence de bien-être social aussi.

J'aimerais donc poser une question directe au ministre. Au Ministère, au ministère remanié, essaie-t-on de fournir des

[Text]

department, the new integrated department, to provide for more professional counselling across the country? When a person walks into that CMC office for the first time to register for a job he has just lost his job; he does not know what is going to happen to him, he does not know what to do with himself, he does not know how he is going to get by. If the person happens to be a woman and she is locked into a family situation she is in a hopeless situation. That requires, in my view, professional counselling. I suspect that there is not that kind of professional counselling within the CMC-UIC offices across the country. Is there any move to get that kind of counselling?

Mr. Cullen: Mr. McGrath, as you said, you do not wish to cast aspersions—or I have forgotten your word—on the people who are in there. In fact, they are concerned, and in many, many cases do know the trauma through which a person is going.

To my way of thinking, the integration of the offices is going to work exactly in the direction that you are talking about. Rather than having overlapping of counselling at our Manpower and our UIC offices, we will be able to pick the cream of the crop, as it were, the people who do understand, and give them better training and so give better counselling in the various offices. We will be able to have a focal office with satellite points where we can go out into the regions, as suggested by Mrs. Appolloni, and find out what kinds of jobs are available there, what kinds of people they are looking for—so that we do not send out 12 people to fill one job because the 11 . . . there was no way on God's earth that they would do it.

I think we can work in this particular way, but the attitude has to be there in the people who are working in the office. I visit as many as I can and try to impress upon them that at this, of all times, they have a very important role to play in the Canadian economy in dealing with people who are in this particularly disastrous position where they are unemployed, and in many cases for the first time are going through the trauma that you are talking about. I impress upon them the need to deal with them in some understanding way. They may be mad at the world, as it were, and sometimes our people are the front-line troops who take the shock and the flack because they have to lay it on someone.

Mr. McGrath: There is more to it than understanding, although that is a very important element. There is the actual counselling, professional counselling that is required, for example, how to prepare an effective résumé and how to make use of that as a means of looking for employment opportunities. There is how to utilize your time productively; albeit a lot of it has to be spent looking for work, but obviously you are not going to spend the whole day looking for a job because that is not practical. What to do with your time. How to manage; a simple little thing, for example, like providing a UIC recipient with information on how to get by on \$100 a week in this age of high food prices, and that kind of thing.

[Translation]

services de conseillers professionnels à travers le pays pour que, quand quelqu'un s'adresse à un bureau de la Commission canadienne de l'emploi pour la première fois, il soit renseigné sur ce qui lui arrive, sur la façon de se comporter et de s'en sortir. S'il s'agit d'une femme, et qu'elle a une famille sur les bras, sa situation est sans issue. C'est à ce moment-là qu'on a besoin de conseils professionnels. Je crains que ces conseils ne soient pas disponibles dans les bureaux de la C.C.E.-C.A.C. à travers le pays. A-t-on l'intention de les fournir?

M. Cullen: Monsieur McGrath, vous l'avez dit, il ne s'agit pas de jeter la pierre aux fonctionnaires en place. En fait, la plupart savent quelle période traumatisante un chômeur traverse.

A mon avis, l'intégration des deux commissions est un pas dans la direction que vous venez d'indiquer. Il n'y aura plus de dédoublement des services de conseillers, au bureau de la Main-d'œuvre et à ceux de la Commission de l'assurance-chômage. Nous pourrions donc former une équipe d'élite, formée de gens qui comprennent, qui seront mieux à même de donner de meilleurs conseils dans les divers bureaux. Nous aurons un bureau central avec des bureaux satellites dans les régions, comme l'a proposé M^{me} Appolloni, et nous pourrions trouver les emplois disponibles, déterminer quel genre de main-d'œuvre les employeurs cherchent—nous n'aurons donc pas à envoyer 12 personnes pour un même emploi parce que les 11 premières ne faisaient absolument pas l'affaire.

Je pense qu'il y a quelque chose à faire dans ce sens, mais il faut que les gens affectés à ces bureaux adoptent la bonne attitude. Je me suis rendu dans plusieurs bureaux afin de faire bien comprendre aux fonctionnaires l'importance de leur travail dans l'économie canadienne actuelle, car ils doivent s'occuper de gens qui viennent de perdre leur emploi, très souvent pour la première fois, et qui traversent une période difficile. Je répète toujours qu'il faut traiter ces gens avec compréhension. Ces gens sont peut-être en colère contre la terre entière, et c'est souvent nos fonctionnaires qui attrapent tout, car ils sont les premiers en ligne, et c'est sur eux que se déverse leur hargne.

M. McGrath: Mais il y a plus que la compréhension, même si c'est un élément essentiel. Il faut prodiguer des conseils comme par exemple, renseigner les gens sur la façon de préparer un curriculum vitae, qui est un instrument utile pour trouver du travail. Il faut également les guider sur la façon d'utiliser leurs loisirs de façon utile, même s'ils doivent passer beaucoup de temps à chercher un emploi. De toute évidence, on ne veut pas passer toute la journée à chercher un emploi parce que ce n'est pas pratique. Que faire de ses loisirs, alors? Comment s'en tirer? On pourrait donner des conseils aux prestataires de primes d'assurance-chômage sur la façon de s'en tirer avec \$100 par semaine, car de nos jours, la nourriture coûte cher, et tout coûte cher.

[Texte]

• 2130

I just do not believe you are moving to the kind of professional counselling that has been identified by the line of questioning opened up by the Chairman.

Mr. Cullen: I will ask my Associate Deputy Minister to comment on this specifically.

Mr. M. A. J. Lafontaine (Associate Deputy Minister/Vice-Chairman, Canada Employment and Immigration Commission Department): Madam Chairman, may I approach this in a very general way and then pass some of the details to Mr. Campbell? As part of the integration which is happening in our regions we have embarked in certain areas on a total review of our training needs, not only in our counselling, Mr. McGrath, but starting even with the receptionists because the problem may start at the front end. We are, in fact, looking at the training needs for our receptionists and the kinds of courses that may be developed either within the Commission or by other institutions and provided to our staff.

We are currently developing in consultation with all our regions a course for all the managers of the Canada Employment Centres that will be staffed over the next few months because it is basically important that they understand the managing principles and the philosophies that we want applied in our centres throughout the country.

In terms of counselling, there is a lot of discussion going on with certain universities and I will ask Mr. Campbell to discuss this in more detail. We have a staff in headquarters that is reviewing the methods of counselling to upgrade them. So, over the next year we will have a very intensive program of training from the manager down to the receptionists with the objective in mind of being more sensitive to the population and the recipients of our services.

Duncan, would you like to amplify on the counselling aspects?

Mr. Campbell: Yes, I would, if I may.

I believe there are really two aspects to this. One is the question, really, of the time and sensitivity with which counsellors do or do not approach their tasks. I must say that we find from time to time that somebody is being treated in an insensitive way, perhaps because of the pressure of time in the office, perhaps because the person he or she is dealing with that day is not feeling well or perhaps because it is a person who is inadequately trained in one way or another.

We have been taking some fairly basic steps to attempt to upgrade the professionalism of our staff—that second aspect, I think, of the question. We have recently developed and are now beginning to provide training courses, for instance, to what I believe will be several thousand of our people over the next two or three years. In test interpretation, for instance, we use a good bit of testing within the Manpower Centres in an attempt to help people find out what they are probably best suited for. And we are going to be making a very considerable investment in making sure that the people who give the tests and interpret them can do it in a highly professional way.

[Traduction]

Je ne crois pas que vous soyez dans la bonne voie et que vous obteniez le genre d'orientation professionnelle qu'a mentionnée le président lorsqu'il a entamé ce sujet.

M. Cullen: Je vais demander au sous-ministre adjoint de vous donner des précisions sur ce point.

M. M. A. J. Lafontaine (sous-ministre adjoint, vice-président, Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada): Madame la présidente, je voudrais vous donner un aperçu général, puis je demanderai à M. Campbell de vous donner des détails. Dans le cadre du programme d'intégration lancé dans nos régions, nous avons entrepris, dans certaines régions, une revue globale de nos besoins en formation, non seulement pour les conseillers, monsieur McGrath, mais également pour les réceptionnistes parce que le problème peut partir de la base. En fait, nous étudions les besoins en formation de nos réceptionnistes, et le genre de cours qu'on pourrait offrir à notre personnel, soit au sein de la Commission ou dans d'autres institutions.

En consultation avec toutes les régions, nous sommes en train d'élaborer un cours pour tous les directeurs de centres d'emploi du Canada qui seront dotés en personnel au cours des prochains mois, parce qu'ils doivent comprendre les principes de gestion que nous voulons appliquer dans tous nos centres, partout au pays.

Nous avons beaucoup de discussions avec des universités au sujet de l'orientation, et je vais demander à M. Campbell de vous expliquer cela en détail. À l'administration centrale, des employés revoient les méthodes d'orientation en vue de les améliorer. L'année prochaine, nous aurons un programme intensif de formation pour tous les employés, du directeur du centre à la réceptionniste, afin qu'ils soient plus ouverts aux besoins de la population et de nos clients.

Duncan, pourriez-vous nous expliquer le programme d'orientation?

M. Campbell: Oui, si vous me le permettez.

Cette question comprend en fait deux aspects. Le premier est l'attitude adoptée par les conseillers. Il arrive parfois qu'un client soit traité avec une certaine froideur, parce que l'employé manque de temps, ne se sent pas très bien ou n'a pas la formation nécessaire.

Nous avons pris certaines mesures assez fondamentales pour essayer d'améliorer la compétence de notre personnel, et c'est le deuxième aspect de cette question. Récemment, nous avons élaboré et offert des cours de formation dont pourraient bénéficier plusieurs milliers d'employés au cours des deux ou trois prochaines années. Nous utilisons par exemple beaucoup de tests dans les centres de main-d'œuvre afin d'aider les clients à trouver les métiers pour lesquels ils ont le plus d'aptitudes. Nous allons donc faire des efforts considérables afin que les personnes qui font subir ces tests et les interprètent, puissent le faire de façon hautement professionnelle.

[Text]

We are also having, as the Associate Deputy mentioned, a major review under way to look very hard at the other professional aspects of the counsellors' job—interviewing techniques, all the various things that are associated there. We do have a large number of highly experienced and highly dedicated staff who have acquired a great deal of competence in those items over the years, either through courses they have taken on their own or courses they have been sent to by the department or, simply, through experience and the knowledge they pick up from other people.

In terms of providing a very direct form of assistance to people without jobs, we have developed—and, indeed, I am informed that it is being copied elsewhere quite widely—a creative job-search techniques course which is given frequently in group sessions of one kind or another. It, for instance, tells people how to prepare a resumé, how to go about looking for a job. We get, I must say, very good ratings on that. The various followups in terms of the success of that course and how people feel about it seem to indicate that it has helped a good bit.

• 2135

Mr. McGrath: My final question. Are you sensitive to the danger as your operations become computerized across the country? I notice that you are computerizing in the major centres. That carries with it a certain impersonal way of dealing with people, and it places a particular onus on you, as you start to computerize your operation, to make sure that the unemployment insurance recipient or the person registered at the CMC office for a job is more than an entry in a computer. You are dealing with a human being, and that person should be seen and should be interviewed before the operation starts with the computer.

Mr. Campbell: Madam Chairman, in response to that, I would like to point out, first of all, that we are not moving into a computer-matching system at the moment. It is really much more of a computer system that will have data on clients, but, most importantly in the initial stages, will have instant job availability data. Our expectation, or at least what I have observed in the Hamilton pilot, where we initiated this, is that one of the impacts of this is to free the ordinary counsellor somewhat from the paperwork burdens of filing and unfiling things and so on, and to give him or her just a bit more time to deal with the more human aspects of things. I would have to say that, while we are conscious of that kind of a possibility, the results of the pilot so far have not given us any cause for concern on that particular score.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. McGrath. Mr. Fraser.

Mr. Fraser: Thank you very much, Madam Chairman.

First of all, I would like to come back to something that was raised by my colleague, Mr. McGrath, and to which one of the officials was responding; that is, this question of how to apply for a job.

Just recently, some of us were in Nova Scotia, where we met with a number of people concerned about the unemployment situation, the manpower difficulties. Let me say, before I go

[Translation]

Come le sous-ministre adjoint l'a dit, nous étudions en ce moment les autres tâches que doit assumer le conseiller, les techniques d'entrevue, etc. Nous avons beaucoup d'employés qui ont beaucoup d'expérience, qui sont fort dévoués et qui ont acquis une grande compétence dans ces domaines avec les années, en suivant des cours par eux-mêmes ou des cours auxquels le ministère les avait envoyés, ou tout simplement, par expérience et par contact avec d'autres personnes.

Pour ce qui est de l'aide directe aux chômeurs, nous avons mis au point un cours sur les méthodes de recherche d'un emploi, qui est souvent offert dans des sessions de groupes de diverses natures, et on me dit qu'on a copié ce cours ailleurs. Ce cours montre par exemple comment rédiger un curriculum vitae, comment chercher un emploi. Nous avons obtenu de très bons résultats. Nous avons vérifié les succès obtenus grâce à ce cours et demandé à ceux qui l'ont suivi ce qu'ils en pensaient, et nous avons trouvé qu'il était très utile.

M. McGrath: J'ai une dernière question. Croyez-vous qu'il y ait un risque que vos services deviennent entièrement informatisés partout au pays? Je remarque que vous utilisez l'ordinateur dans les grands centres. Vous avez ainsi des rapports assez impersonnels avec vos clients, et il vous incombe maintenant d'assurer que les prestataires ou les clients inscrits au CMC ne seront pas traités comme des numéros. Il s'agit d'êtres humains, et il faudrait que vous les receviez pour une entrevue avant d'entrer leur dossier dans l'ordinateur.

M. Campbell: Madame la présidente, je voudrais tout d'abord souligner que nous n'entendons pas, en ce moment, utiliser l'ordinateur pour trouver des emplois. Le système contiendra plutôt des données sur les clients et, ce qui est très important au début, des données sur les emplois disponibles. Selon notre expérience à Hamilton, où nous avons lancé un projet pilote, ce système libère le conseiller de nombreuses formalités administratives et lui permet de s'occuper un peu plus des aspects humains. Je dois dire que, tout en étant conscients du risque que cela comporte, les résultats obtenus avec le projet pilote ne nous donnent pas d'inquiétude à cet égard.

La vice-présidente: Merci, monsieur McGrath. Monsieur Fraser.

M. Fraser: Merci beaucoup, madame la présidente.

Tout d'abord, j'aimerais revenir à une question soulevée par mon collègue, M. McGrath, et à laquelle un des témoins a déjà répondu, il s'agit de la façon de postuler un emploi.

Certains d'entre nous étaient récemment en Nouvelle-Écosse où nous avons rencontré un certain nombre de personnes qui s'inquiètent du chômage et des difficultés que cause la main-

[Texte]

any further, that I do not think these problems are easy. I do not want anybody to think that on any of these questions I am being frivolous or careless in asking.

There was a young lady who had a grant of one kind or another, and her sole function under this government grant was to teach people coming out of high school how to apply for a job. I do not think I need to elaborate on the fact that this is a frightening indictment of the schools they came through. I will remember that, by the time I was in Grade 8 or 9, I had learned how to write job application letters.

My question is this: in view of the fact that you have just testified that you recognize the problem and that within the department you are trying to do something about it, has there been direct contact with the provincial departments of education to tell them that at least in some places in the country, and it may well be everywhere for all I know, there is a basic flaw in what is going on in our primary and secondary education systems to prepare people for the work force in terms of the reality of the work force? This is exemplified by the fact that high school graduates, after 12 or 13 years of school, do not know how to apply for jobs, do not even know how to go about it.

Mr. Cullen: Mr. Fraser, it is a matter of concern that we actually have to employ someone to do that for high school graduates. Because of that, I do meet, in my own portfolio, with ministers of education as well as with ministers of manpower and those who have responsibility for immigration. We are trying, in a catalytic way, to get co-operative education going, whereby individuals move from the school into the workplace and get some idea of what the workplace is like, what sort of talents and skills are needed to get into the workplace, what kind of contribution they are required to make. That will in fact facilitate someone who is looking for a job having been in the workplace and know the talents and skills that are required and what is expected of them and have some idea about dress, deportment, language, and whatever particular skills. That is one way of doing it.

• 2140

The other area is a good point. It seems to me that more and more we have to get—and here we are moving into provincial jurisdiction, but your question is provincial, and that is with the guidance councillors. I think they have a big responsibility in this area at the high school level. Those that I have spoken to welcome the fact that more and more we are giving this in the schools, not only the fact that they are giving guidance, that I go in and I want to be a lawyer. What bookstore? What school do I have to go to? What courses do I have to take? But giving vocational guidance, and with that should be some instruction about how you should go about applying for a job.

All too often what we have seen across the country is that individual teachers have maybe one or two or three courses a week, or it does not fill their full week, and they are asked to become the guidance councillors without any training at all. Fortunately that is changing. We are now getting the message across. The provinces are getting the message across to their boards of education that a guidance councillor is a very

[Traduction]

d'œuvre. Avant d'aller plus loin, je voudrais dire que je ne pense pas que ce soient des problèmes faciles à résoudre. Je ne voudrais pas qu'on pense que je pose ces questions à la légère.

Il y avait une jeune femme qui avait reçu du gouvernement une subvention à seule fin d'enseigner aux étudiants qui sortaient des écoles secondaires la façon de postuler un emploi. Inutile de vous dire que c'est une tâche sur le blason des écoles d'où venaient ces jeunes. Je me souviens que lorsque j'étais en huitième ou neuvième année, j'ai appris à rédiger des demandes d'emploi.

Ma question est la suivante: Puisque vous admettez qu'il y a un problème et que vous essayez de le résoudre au ministère, avez-vous eu des contacts directs avec les ministères provinciaux de l'éducation afin de les informer que, du moins dans certains endroits—et ce pourrait même être partout—le système d'éducation ne prépare pas nos jeunes à affronter les réalités du marché du travail? On s'en rend compte puisque des étudiants qui sortent de l'école secondaire après 12 ou 13 années d'études ne savent pas comment postuler un emploi, ne savent même pas comment s'y prendre.

M. Cullen: Monsieur Fraser, il est inquiétant que nous ayions à engager quelqu'un afin d'enseigner cela aux étudiants. C'est pourquoi, je rencontre les ministres de l'éducation ainsi que les ministres de la main-d'œuvre et ceux qui sont chargés de l'immigration. Nous essayons d'obtenir leur collaboration afin que les étudiants aillent voir ce qu'est le monde du travail, et apprennent quelle sorte de talents et d'aptitudes sont nécessaires, ainsi que le genre de contribution qu'il devront faire. Cela devrait aider ceux qui vont chercher de l'emploi, puisqu'ils sauront quels talents et quelles aptitudes sont nécessaires, ce qu'on attend d'eux, quelle tenue vestimentaire, quel comportement et quel langage adopter. C'est une façon de procéder.

L'autre façon est également très bonne. Elle relève surtout de la compétence provinciale, mais votre question touchait le domaine provincial, il s'agit de l'utilisation des conseillers en orientation. Ils ont une lourde responsabilité à assumer au niveau secondaire. J'ai parlé avec des conseillers, ils m'ont dit que c'était une bonne chose que d'offrir de l'orientation professionnelle dans les écoles. Il ne s'agit pas seulement d'orienter les étudiants mais également de leur dire dans quelle école ils doivent aller, quels cours ils doivent suivre, et ce qu'il faut faire pour postuler un emploi.

Il arrive trop souvent qu'on demande à des professeurs qui n'ont peut-être qu'un, deux ou trois cours à donner par semaine, d'assurer des services d'orientation pour lesquels ils n'ont aucune formation. Heureusement, ça change. Nous avons réussi à leur faire comprendre qu'il fallait que ça change, les provinces essayent de convaincre les conseils scolaires qu'un conseiller en orientation est un personnage très

[Text]

important individual in the school system. I think that has been ignored all too often in some of the provinces across the country.

Mr. Fraser: Mr. Cullen, actually in elaboration of the point you just made, it is true that the federal Manpower office is federal jurisdiction and the systems of education lie within the provinces. The irony of this, of course, is that the children who graduate from the high schools, the secondary schools, or who leave those schools before graduation, then come to the federal office to find a job. So my point is that I think liaison between Manpower and the Departments of Education is not a transgression of jurisdiction. It seems to me it is absolutely essential in order to assist your own officials who cannot, quite frankly, all take the endless hours of personal counselling that we might all like to have available.

Mr. Cullen: As I said, I do meet with the ministers of education. My deputies and my officials do come with me. The officials usually have a follow-up meeting and problems such as this are elaborated on where we say, we get blamed for unemployment but in point of fact many of the people that we get are your failures. You have failed to teach them a particular skill. You have failed to teach them even how to apply for a job. They have no conception of what the workplace is all about. Something has to be done at your level before they come to us. Can we work in concert to overcome this?

Mr. Fraser: Mr. Cullen, all I can say is, for as long as you are still the Minister, just keep ramming that message home and we will support you.

I want to turn to two other things quickly, Madam Chairman. When you have women coming to Manpower to work, what do you do about the problem of equal pay for equal work? Within federal jurisdiction we have passed elaborate legislation. We have transferred a whole group of people from the Department of Labour over to the Human Rights Commission to do this sort of thing, but they are caught within federal jurisdiction only.

Mr. Cullen, you are not given the luxury of being able to say to people who apply to you that you will only try to place them within jobs that come within federal jurisdiction. You have to place them within the total workplace, the total labour market which is available, and of course that comes within provincial jurisdiction.

What is being done by the officials in Manpower to ensure that those placements take into account the principle in this country that I hope is gaining persuasive weight, that women applying for jobs where the work is equal should get equal pay?

Mr. Cullen: We do not condone any form of discrimination in job applications, Mr. Fraser. That is one thing. For example, if an individual was to say secretaries are required, male x number and females x number, but if there was a discrimination in the wage rate, we would not accept that. If they

[Translation]

important dans un système scolaire. Je crois que le fait a été ignoré beaucoup trop souvent dans certaines provinces du pays.

M. Fraser: Monsieur Cullen, à ce sujet, il est vrai que les centres de main-d'œuvre relèvent du gouvernement fédéral et que les systèmes d'éducation relèvent des provinces. Il est assez ironique que les étudiants qui sortent des écoles secondaires ou quittent l'école avant d'avoir terminé leurs études, se présentent au bureau fédéral pour trouver un emploi. Je trouve donc qu'établir une liaison entre le ministère de la Main-d'œuvre et les ministères de l'Éducation n'empiète sur le domaine des provinces. Il me semble que c'est absolument essentiel pour aider vos employés qui ne peuvent offrir à eux seuls les innombrables heures d'orientation qu'il faudrait dispenser.

M. Cullen: Comme je l'ai dit, je rencontre bel et bien les ministres de l'Éducation. Les sous-ministres et les fonctionnaires viennent avec moi. Les fonctionnaires tiennent d'habitude des réunions par la suite afin d'étudier des problèmes comme ceux-là et d'expliquer que bien qu'on nous blâme pour le chômage, il découle en fait beaucoup plus des lacunes du système scolaire. Nous leur expliquons qu'ils n'ont pas su donner à leurs étudiants une compétence particulière, qu'ils n'ont pas su leur montrer comment on postule un emploi. Ils n'ont aucune idée de ce qu'est le milieu de travail. Nous leur disons que c'est au système scolaire de prendre l'initiative avant que les étudiants ne viennent nous voir. Nous leur demandons de collaborer afin de résoudre certains problèmes.

M. Fraser: Monsieur Cullen, tout ce que je puis vous dire c'est de continuer, tant que vous serez ministre. Nous allons vous appuyer.

Je voudrais passer à deux autres questions rapidement, madame la présidente. Lorsque des femmes se présentent au Centre de main-d'œuvre pour obtenir un emploi, que faites-vous pour qu'à travail égal elles obtiennent un salaire égal? Nous avons adopté des lois à ce sujet au niveau fédéral. Nous avons muté tout un groupe de personnes du ministère du Travail à la Commission des droits de la personne afin de surveiller la situation, mais elles doivent se limiter aux domaines de compétence fédérale.

Monsieur Cullen, vous ne pouvez pas dire aux personnes qui vous demandent un emploi, que vous allez vous limiter aux emplois qui relèvent du gouvernement fédéral. Vous devez chercher un emploi parmi tous ceux qui sont disponibles sur le marché du travail, et il y en a beaucoup qui relèvent des provinces.

Que fait le Ministère de la main-d'œuvre pour assurer qu'on respecte ce principe qui, je l'espère, est de plus en plus accepté, à savoir que les femmes qui font un travail égal à celui des hommes obtiennent un salaire égal?

M. Cullen: Nous n'acceptons aucune forme de discrimination dans les demandes d'emploi, monsieur Fraser. Si, par exemple, on demandait des secrétaires, un nombre X d'hommes et un nombre X de femmes, nous n'accepterions pas ces offres d'emplois s'il y avait une différence dans les salaires. Si

[Texte]

indicate that they want men only, for example, we indicate this. Let me read this information about that:

The Commission requires its officers to refuse to fill discriminatory job orders. Requests are considered to be discriminatory when they deprive or tend to deprive women or a group of women of any employment opportunity on the basis of sex. Clients must be informed of their right under relevant federal and provincial legislation to be considered for employment without regard to sex and of the correct procedures for presenting their complaints to the appropriate authorities.

• 2145

So if we find this sort of thing taking place we not only will refuse to fill it, but we indicate to the applicants that they may be in the process of being discriminated against, and where they should go for assistance if there is a discrimination built in.

Mr. Fraser: One last question, Madam Chairman? It will be one last question.

The Vice-Chairman: Two minutes, Mr. Fraser.

Mr. Fraser: I want to turn to something else which is specific in terms of the example that I am going to give, but it may be general in its application across the country. It involves younger people seeking work.

Now, to be ruthlessly personal, in British Columbia in the nineteen forties at 14 or 15 years of age if you were prepared to work hard you could get a job in a saw mill or a logging camp. I went to my first logging camp when I was 15. Today in at least some of the logging camps that I know of there seems to be a policy where they will not hire during the summer months anybody under 17 years of age.

Now one can say that that has all been because of the benign enlightenment of the modern half of the twentieth century in terms of not putting young people in hard-work positions. I happen to think that is a lot of baloney! Most of these young people can do these jobs and in fact would be better off doing them.

What I am asking is this: have you run into this problem? Has any attempt been made to go to both the labour movement and to the corporations and say, "Why are you extending adolescence so long in this country. Why do you not give our young people a chance to get out into these places and get some experience and get some work, even if the wage rate has to be adjusted accordingly?"

Mr. Cullen: As I have indicated, we do not take discrimination based on age or sex, Mr. Fraser, so that if a job offer . . .

Mr. Fraser: I know, but this is based on age, you see.

Mr. Cullen: Well, that is what I am saying. We do not accept offers; we indicate to the employer that we will not place that nor will we service that particular operation. I do not know the specifics of yours. I know that in some provinces it has to do with the Workmen's Compensation, that an

[Traduction]

l'offre d'emploi ne concerne que des hommes, nous l'indiquons. Laissez-moi vous lire quelque chose à ce sujet:

La Commission exige de ses employés qu'ils refusent les offres d'emploi discriminatoires. Les offres d'emploi sont considérées discriminatoires lorsqu'elles privent ou tendent à priver les femmes ou un groupe de femmes d'une possibilité d'emploi, en raison de leur sexe. Nous devons informer les clients de leur droit, en vertu des lois fédérales et provinciales pertinentes, d'être considérés pour un emploi sans considération du sexe, et également nous devons les informer des procédures à suivre pour déposer une plainte aux autorités appropriées.

S'il y a discrimination, non seulement nous refusons l'offre, mais nous informons les candidats qu'ils font peut-être l'objet de discrimination et nous leur disons à qui s'adresser pour obtenir de l'aide en cas de discrimination.

M. Fraser: Une dernière question, madame la présidente? Ce sera la dernière.

La vice-présidente: Deux minutes, monsieur Fraser.

M. Fraser: Je passe maintenant à quelque chose de précis, puisque j'ai un exemple à donner, mais également de général, puisque cet exemple peut être appliqué à tout le pays. Il s'agit des jeunes qui cherchent des emplois.

En Colombie-Britannique, dans les années 1940, un jeune de 14 ou 15 ans qui était prêt à travailler dur, pouvait obtenir un emploi dans un camp de bûcherons ou une scierie. J'avais 15 ans lorsque j'ai été pour la première fois dans un camp de bûcherons. Aujourd'hui, certains camps de bûcherons que je connais semblent avoir adopté pour politique de ne pas engager de jeunes de moins de 17 ans pendant les mois d'été.

On peut dire que cette politique vient du degré de civilisation où nous en sommes rendus en cette deuxième moitié du siècle, où l'on engage plus de jeunes pour des travaux trop pénibles. A mon sens, c'est la bouillie pour les chats! La plupart de ces jeunes peuvent faire le travail et s'en trouveraient probablement mieux.

Avez-vous déjà rencontré le problème? Avez-vous essayé de demander au mouvement syndical et aux sociétés pourquoi ils prolongeaient tellement l'adolescence au pays? Pourquoi ils ne donnent pas aux jeunes une chance de travailler et d'acquérir de l'expérience, même s'il fallait pour cela, ajuster le salaire en conséquence.

M. Cullen: Comme je l'ai dit, nous n'acceptons pas la discrimination fondée sur l'âge ou le sexe, monsieur Fraser, s'il y a un offre d'emploi . . .

M. Fraser: Je sais, mais ici on se base sur l'âge, voyez-vous.

M. Cullen: C'est ce que je dis. Nous n'acceptons pas les offres d'emploi dans ce cas, nous disons à l'employeur que nous ne lui offrirons pas de candidat et que nous ne l'aiderons pas à en trouver. Je ne connais pas les détails de votre exemple. Je sais que dans certaines provinces, cette situation découle de la

[Text]

individual is not covered by Workmen's Compensation, for example, unless they have reached a particular age.

I happen to share some of your "philosophy" about working hard, but I was a little older than 14 growing up through the war, a little older than you, Mr. Fraser, but it was my experience too that those jobs, in my view, were character building and were the kind of jobs that people can do.

Concerning the age factor—let me deal with my own department, and that is Manpower—if a job offer comes in indicating that the individual must be 17 years of age or older we will not accept that, we will take it back and indicate that if they want us to fill this job offer, that age discrimination has got to be taken out.

I do not know what the score is in British Columbia. I do not know what the age is for Workmen's Compensation. Now maybe they figure with bull jobs they want someone a little further developed. You know, a baseball pitcher should not be throwing a curve until he is 17 or 18 years of age, and maybe the guys who work in the plants figure that a 13, 14 or 15 year old kid is not quite strong enough to handle the bull work and that they might do him more harm than good by giving him a temporary job. There may be reasons that the company has, I do not know.

Mr. Fraser: Mr. Minister, I know the reasons that are given. I think in most cases they are invalid. When your department has got to face the awful task of finding jobs for this younger group, and remember that your statistics come out talking about from 15 on, I just wonder if the department got hold of some of these people and said: all right, you ask us to do what is almost an impossible task sometimes, but you are creating artificial barriers in placing young people for summer employment. That is my point, Mr. Minister.

Mr. Cullen: Well, we do not place the barriers.

Mr. Fraser: No, no.

Mr. Cullen: The employer tries to and we say we will not buy that.

Mr. Fraser: I am not suggesting you place them. I am just suggesting that you are stuck with the matter, and I would want to see you get through to them and tell them that.

The Vice-Chairman: Mr. Fraser, your time has expired.

Mr. Caccia, please.

Mr. Caccia: Thank you, Madam Chairman.

On the performance of Canada Manpower Centres—you raised it earlier and others have as well—I would like to ask the Minister whether he would be prepared to study the feasibility of introducing a concept in the operation of individual Canada Manpower Centres which I believe—actually I am deeply convinced—would considerably help in improving their performance in the community. We have, particularly in the large cities, Canada Manpower Centres that operate in very complex communities. The counsellors perhaps are overloaded with work. The ratio, in other words, of cases to counsellors is far too high and therefore the time available for counsellors to go out is limited; the time for them to follow up individual clients is also limited. In other words,

[Translation]

Loi des accidents du travail, qui ne protège pas le travailleur, à moins qu'il ne soit d'un âge donné.

Je partage votre philosophie au sujet du travail, mais j'avais un peu plus de 14 ans lors de la guerre, mais j'étais un peu plus âgé que vous, monsieur Fraser, et j'ai également trouvé que ces emplois formaient le caractère et qu'ils étaient bons pour les jeunes.

En ce qui concerne l'âge—je vous parle de mon ministère, c'est-à-dire la main-d'œuvre—si une offre d'emploi indique que le candidat doit être âgé d'au moins 17 ans, nous n'accepterons pas l'offre, nous allons la renvoyer en informant l'employeur que s'il veut que nous trouvions des candidats, il doit supprimer cette exigence.

Je ne sais pas quelle est la situation en Colombie-Britannique. Je ne sais pas quel âge est stipulé dans la Loi sur les accidents de travail. L'employeur estime peut-être qu'il a besoin de quelqu'un un peu plus développé pour les gros travaux. Vous savez, au baseball, un lanceur ne devrait pas lancer de courbes, à moins d'avoir 17 ou 18 ans, et votre employeur pense peut-être qu'un jeune de 13, 14 ou 15 ans n'est pas encore assez fort pour les gros travaux et que cela lui ferait plus de tort que de bien que de lui offrir un emploi temporaire. La compagnie a peut-être raison, je ne le sais pas.

M. Fraser: Monsieur le ministre, je connais les raisons qu'on a données. Je pense que dans la plupart des cas, elles ne sont pas valables. Votre ministère n'a pas la tâche facile lorsqu'il s'agit de trouver des emplois pour les plus jeunes, et souvenez-vous que vos statistiques tiennent compte des jeunes à partir de 15 ans. Je me demande si le ministère a communiqué avec certains des employeurs pour leur dire que c'est une tâche presque impossible et qu'ils élèvent des barrières artificielles, vous empêchant de trouver des emplois d'été pour les jeunes. C'est ce que je voulais dire, monsieur le ministre.

M. Cullen: Nous n'élevons pas de barrières.

M. Fraser: Non, non.

M. Cullen: L'employeur essaie de le faire et nous lui disons que nous n'acceptons pas.

M. Fraser: Je ne dis pas que vous les placez. Je dis que vous ne pouvez rien faire, et j'aimerais que vous communiquiez avec les employeurs pour le leur dire.

La vice-présidente: Monsieur Fraser, votre temps est écoulé. Monsieur Caccia, s'il vous plaît.

M. Caccia: Merci, madame la présidente.

Vous avez parlé tout à l'heure du rendement des centres de main-d'œuvre du Canada, et d'autres l'ont fait également, et j'aimerais demander au ministre s'il serait disposé à étudier la possibilité de lancer dans les centres de main-d'œuvre individuels une idée qui, je crois,—et même j'en suis convaincu—les aiderait beaucoup à améliorer leur rendement. Nous avons des centres de main-d'œuvre qui fonctionnent dans des collectivités très complexes, surtout dans les grandes villes. Les conseillers ont peut-être beaucoup trop de travail. En d'autres termes, le nombre de cas par conseiller est beaucoup trop élevé, ce qui veut dire que les conseillers n'ont pas le temps de se rendre à l'extérieur; ils disposent aussi d'un temps limité pour suivre le dossier de chaque client individuellement. En d'autres termes,

[Texte]

the number of counsellors is not adequate to give each individual client the attention he deserves and needs. That would be one aspect that needs to be looked into; in other words, to find out whether we are satisfied that the ratio of counsellors to workload is one that allows the counsellor to do a proper job.

• 2150

The second aspect that perhaps the Minister might like to look into is whether or not he would see merits in appointing community advisory boards—CABs perhaps for short form—in the large cities in particular. I do not think that what we have discussed here this evening really applies to the smaller communities, but it does apply to the metropolis.

These advisory boards would consist of people who understand the needs of the community, who come from various walks of life, who may come from minority groups, disadvantaged groups—you name it—and who would advise the manager of the CMC and its staff, on regular meetings, how to adjust its services, point out deficiencies, give a sense of direction to prevent lagging behind as some have indicated here tonight, and possibly be ahead of the problem; give the benefit of their contacts also in that community, at work and with potential employers, and perform a role that could be as valuable, if not even more valuable than that of MAGS and CAGS that we have experienced in a different kind of direction, of course. Although the comparison really does not stand up to scrutiny, nevertheless, we have had in Canada a very fine record of co-operation between the public sector and advisory boards.

I believe, Mr. Minister, if you were to investigate, and even to try a relationship of this kind on a pilot project basis, you might find that it would give a very satisfactory reward, and results of the kind that members around this table here tonight were asking from you and the department, and quite understandably so.

So long as the CMC in the large city continues to operate in isolation, as it tends at times to do—not always, but at times it does operate in an inward-looking manner—you will have representations made to you of the kind that you have heard here tonight. However, I doubt very much that you would hear representations of this kind if the CMC in the large city would have the benefit of advisory boards that would consist of people who are tuned in to the community, who know how certain situations develop and what the answers might be, and who will provide an effective kind of guidance.

Finally, Madam Chairman, I will ask for figures—and if they are not available here tonight, for another meeting, on the topic of the Employment Tax Credit Program. What is the number of applications that so far have been received under this program? For how many jobs? Of these applications how many have been approved? For how many jobs? Finally, what have been, if any, the administrative difficulties that we have

[Traduction]

il n'y a pas assez de conseillers pour donner à chaque client la somme d'attention nécessaire et auquel il a droit. Voilà un aspect sur lequel il faudrait se pencher; en d'autres termes, s'assurer que le nombre de conseillers par rapport au travail à faire permet à chaque conseiller de faire du bon travail.

Le deuxième aspect que voudrait peut-être étudier le ministre est le suivant: s'il croit que cela vaudrait la peine de mettre sur pied des conseils consultatifs communautaires, en abrégé, CCC, surtout dans les grandes villes. Je ne crois pas que nos débats de ce soir intéressent tellement les petites villes; elles intéresseraient plutôt les métropoles.

Ces conseils consultatifs pourraient être composés de gens qui comprennent les besoins de la communauté, qui œuvrent dans différents domaines, qui viennent soit de groupes minoritaires, de groupes désavantagés, comme vous voudrez, qui serviraient de conseillers à l'administrateur des centres de main-d'œuvre du Canada ainsi qu'à son personnel, lors de rencontres régulières, et qui lui proposeraient des modifications à ces services, souligneraient les manquements, pouraient l'orienter de façon à prévoir des solutions aux problèmes plutôt que de les trouver après coup; ces gens pourraient aussi partager, avec l'administrateur du centre, leurs connaissances de toute la communauté, ce qu'ils savent de différents emplois et employeurs et ils pourraient jouer ainsi un rôle tout aussi utile, sinon plus utile, que celui des MAGS et CAGS que nous avons connus dans un domaine différent, évidemment. Même si la comparaison cloche, il reste que le Canada a un bon dossier en ce qui concerne la collaboration entre le secteur public et les conseils consultatifs.

Monsieur le ministre, je crois que si vous faisiez enquête à ce sujet et que vous montiez un projet pilote de ce genre, vous trouveriez peut-être que cela donne de très bons résultats, le genre de résultats que les gens ici ce soir vous demandaient d'obtenir, et avec raison.

Tant que les centres de main-d'œuvre du Canada dans les grandes villes continuent de fonctionner isolément comme c'est le cas quelquefois, pas toujours, mais il arrive parfois qu'on y trouve une tendance de contemplation du nombril, vous entendrez toujours le genre de doléances qu'on vous a présenté ici ce soir. Cependant, je ne crois pas qu'il y aurait ce genre de doléances si les centres de main-d'œuvre du Canada dans les grandes villes travaillaient de concert avec des comités consultatifs composés de gens qui connaissent bien le milieu, qui connaissent les tenants et aboutissants de certaines situations de façon à pouvoir y trouver les réponses et donner des conseils fort judicieux.

Enfin, madame la présidente, même s'ils ne sont pas disponibles ce soir, on pourrait me les donner lors d'une prochaine rencontre, j'aimerais avoir certains chiffres sur le programme de dégrèvement d'impôt pour la création d'emplois. Combien de demandes a-t-on reçues jusqu'ici en vertu de ce programme? Pour créer combien d'emplois? De ces demandes, combien ont été approuvées? Pour combien d'emplois? Enfin,

[Text]

encountered, for instance whether it has been difficult to prove that the employer had or had not the intention of hiring additional people before this program was introduced, or any kind that the department may wish to provide us with. I said it could be give to us at another meeting. I thank you very much.

Mr. Cullen: Thank you, Mr. Caccia.

First of all, I suppose no one can ever be satisfied that they have an adequate—if you want to use the word—number of counsellors to deal with the number of people that we have to advise. One would always be looking for more. The situation with the restraint, in endeavouring to get more man-years, is the question of making the best use of the people we have available. I can tell you from some experiences in this portfolio for almost two years and one in Revenue that getting additional man-years is extremely difficult. We think our people are doing a good job under the circumstances. I would not kid you that we have enough counsellors, and we are always trying to get more.

• 2155

So far as your community advisory boards are concerned, as you know, in the act, in addition to the National Advisory Council, there is provision for community councils to be set up. But before I move into that area or that region, and I have in mind the sort of thing you are talking about, I want to discuss it with the advisory council, the national one, to get some feeling from them.

As you know, we have community employment strategy groups in place, and what we are doing is trying to do just the opposite of what you have indicated that some of our manpower centres may be doing, and that is looking inward. We are asking them to go out into the community. I must say I have been impressed with the people in the manpower offices and the UI offices because they have moved out into the community, and not only into the work-place but joining groups like service clubs in the community, chambers of commerce, boards of trade, participating in these various sports programs that they are getting into and getting the feel and knowing the community, participating in a very effective way as good citizens in the community.

That too is something that does not show on their work charts, but when I go to various meetings in many of the chambers of commerce that I am asked to speak at, it has come about as a result of the initiative taken by my manpower officer or my immigration officer or UI officer in that particular region. We find out then, and quite often only then, what a phenomenal part they are playing in the community. So the tendency is not to be looking inward but in fact to be looking outward.

The Vice-Chairman: It is 9.55 . . .

[Translation]

si c'est le cas, quelles ont été les difficultés administratives que nous avons eues, par exemple, s'il a été difficile de prouver que l'employeur avait ou non l'intention d'embaucher du personnel additionnel avant que le programme n'ait été présenté ou tout autre renseignement du genre que le ministère voudrait nous donner. Comme je l'ai dit, je puis attendre jusqu'à une autre réunion. Je vous remercie beaucoup.

M. Cullen: Merci, monsieur Caccia.

Tout d'abord, je crois bien que personne ne trouvera jamais que nous avons suffisamment de conseillers, si c'est le terme que vous voulez employer, pour s'occuper de tous ceux qui ont besoin de conseils. On en cherche toujours plus. Il y a toute la question des restrictions budgétaires, ce qui signifie qu'au lieu d'obtenir plus d'années-hommes, nous devons essayer de mieux utiliser les ressources que nous avons. Après avoir passé deux ans comme ministre de l'Emploi et de l'Immigration et un an comme ministre du Revenu, je puis vous dire qu'il est extrêmement difficile d'obtenir des années-hommes additionnelles. Nous croyons que nos gens font de leur mieux dans les circonstances actuelles. Je ne vous dirai pas que nous avons déjà suffisamment de conseillers, nous essayons toujours d'en obtenir plus.

Donc, en ce qui concerne votre conseil consultatif communautaire, comme vous le savez, d'après la loi, en plus du conseil consultatif national, il y a des dispositions prévoyant la création de conseils communautaires. Cependant, avant d'aborder ce sujet, et j'y pensais déjà avant que vous n'en parliez, j'aimerais en discuter avec le conseil consultatif national pour savoir ce qu'ils en pensent.

Comme vous le savez, nous avons déjà mis sur pied des groupes communautaires de stratégie d'emploi et nous essayons de faire exactement le contraire de ce que vous avez prétendu être une grande préoccupation de certains de nos centres, c'est-à-dire la contemplation du nombril. Nous leur demandons justement de sortir de leur tour d'ivoire pour aller voir ce qui se passe dans la communauté. Je dois dire que les gens des centres de la main-d'œuvre et des bureaux d'assurance-chômage m'ont fortement impressionné parce qu'ils se mêlent maintenant à la communauté, pas seulement dans les usines ou les bureaux, mais aussi en devenant membres de certaines organisations communautaires comme les chambres de commerce, ou les clubs d'hommes d'affaires, sans oublier leur participation aux différents programmes sportifs, ce qui leur permet de prendre le pouls de la communauté et de participer à toutes les activités à titre de bon citoyen.

Voilà quelque chose qu'on ne trouve pas sur les organigrammes, mais bien des fois, lorsque je dois prononcer un discours devant une chambre de commerce, l'initiative a été prise par un agent de l'emploi ou de l'immigration ou même par un agent de l'assurance-chômage de la région. Ce n'est souvent qu'alors que nous apprenons le rôle phénoménal que ces gens jouent dans la communauté. Donc, loin de se contempler le nombril, nos gens sont partie intégrante et dynamique de leur communauté.

La vice-présidente: Il est 21h55 . . .

[Texte]

Mr. Cullen: I am sorry, on the figures, we will get those for the next meeting.

The Vice-Chairman: It is 9.55 p.m. and I have Mr. Rodriguez and Mr. Epp on my list.

Mr. Epp: Mr. Rodriguez can have it. I will get first crack next time around.

The Vice-Chairman: Just Mr. Rodriguez, then?

Mr. Rodriguez, two and a half minutes.

Mr. Cullen: That is like missing a meeting and being appointed treasurer.

Mr. Rodriguez: Madam Chairman, it seems to me that on the whole question I must raise some concerns about whether the schools are expected to produce people who could fit into a certain cog. In other words, are we learning to earn? That question has to be seriously faced. I think people are just simply saying that we are short of x number of machinists so let us crank up the sytem and produce x number of machinists. It seems to me it is important that the guy who drives the cab and the person who works in the machine shop or wherever he works has to be a well-rounded human being and not a lopsided human being and all he has are practical training courses.

I recall when I first came to Canada in 1956 we had a serious problem in the early 1960s with young people who were dropping out and going to find work. I remember Canada Manpower had ads on the radio that compared the income. If you completed high school your income over a lifetime would be this much and if you completed university your income over a lifetime would be this much. So the slogan was do not drop out, stay in school, get as much education as you can. Society said that stuff. Parents became very concerned that their children should get as mush education as possible, because if you had a better education you got a better-paying job. We led them down that garden path, society as a whole, and so parents' expectations were very high. I am only hoping now that we suddenly do not move that whole pendulum back the other way.

So I ask you—you must be doing some planning in your department—I want to know, what are your planning figures? You must have a five-year plan and a ten-year plan. What is the employment situation going to be ten years down the road, five and ten years down the road? Have you any idea? Is there a planning department within Manpower? Are we going to be short of workers ten years down the road? Are we then going to be saying to people, go back into those universities again, open them up? Do you have a planning group and have you any plans with respect to the future?

• 2200

Mr. Cullen: Mr. Roriguez, the philosophical argument when I make my speeches about parents not always thinking only about going to university is not to suggest that that avenue should be shut off. That is why I am stressing, wherever I go, the importance of the guidance counsellor at the secondary school level. The people who come to us are looking

[Traduction]

M. Cullen: Je suis désolé à propos de ces chiffres, nous vous les donnerons lors de la prochaine réunion.

La vice-présidente: Il est 21h55 et il me reste encore les noms de MM. Rodriguez et Epp sur ma liste.

M. Epp: Je cède la parole à M. Rodriguez. Je serai le premier lors de la prochaine réunion.

La vice-présidente: Il ne reste plus que M. Rodriguez, alors?

Monsieur Rodriguez, il vous reste deux minutes et demie.

M. Cullen: C'est comme lorsqu'on manque une réunion et qu'on apprend qu'on vient d'être nommé trésorier.

M. Rodriguez: Madame la présidente, il me semble que je dois soulever la question des écoles, à savoir si l'on attend d'elles qu'elles produisent des gens qui peuvent boucher certains trous bien précis. En d'autres termes, apprenons-nous à gagner de bons salaires? La question est sérieuse. Je crois que bien des gens se disent tout simplement qu'il nous manque un nombre de spécialistes en machine-outil, alors faisons fonctionner le système de façon à les produire. Il est important, me semble-t-il, que le chauffeur de taxi, l'ouvrier spécialisé ou le journalier soit un être humain complet, mais tout ce qu'on lui donne ce sont des cours professionnels des plus pratiques.

Quand je suis arrivé au Canada en 1956, vers les années soixante nous avons commencé à avoir des problèmes avec les jeunes qui laissaient tomber l'école pour aller se trouver du travail. A l'époque, le ministère de l'Emploi faisait passer des annonces à la radio concernant les revenus. Si vous aviez fini l'école secondaire, vos revenus, pendant le reste de votre vie, se chiffraient à tant, tandis que si vous étiez allé à l'université, vous gagneriez tant de plus. Donc, on encourageait les gens à rester à l'école le plus longtemps possible. C'est la société qui exigeait cela de vous. Les parents s'inquiétaient et poussaient leurs enfants à se scolariser les plus possible, car plus vous étiez scolarisé, plus votre emploi vous rapporterait. Voilà la fable que nous faisions avaler à toute la société en général et les parents s'attendaient donc à beaucoup. J'espère tout simplement qu'on ne veut pas nous imposer un retour en arrière.

Donc, je vous demande, car votre ministère doit tout de même faire une certaine planification, j'aimerais savoir quels sont les chiffres que vous avez prévus? Vous devez avoir un plan quinquennal et décennal. Quelle sera la situation d'ici dix ans, d'ici cinq et dix ans? En avez-vous une idée? Avez-vous un bureau de planification au sein du ministère de l'Emploi? Allons-nous manquer de main-d'œuvre d'ici dix ans? Allons-nous alors dire aux gens de retourner à l'université? Avez-vous un groupe d'étude et de planification et avez-vous des plans pour l'avenir?

M. Cullen: Monsieur Rodriguez, dans mes discours quand j'emploie l'argument philosophique que les parents ne devraient pas toujours penser à envoyer leurs enfants à l'université, je ne veux pas dire qu'on doit complètement cesser d'utiliser cette méthode. C'est pourquoi je souligne, partout où je vais, l'importance du conseiller pédagogique au niveau de

[Text]

for a job, and so in that particular instance we are sort of faced with a situation. With the talent and skills you have as a result of the counselling we are only sorry you did not move sooner into this particular area or that particular area.

I do not think anybody suffers as a result of getting that additional education or getting that Bachelor's degree even if it is in pass Arts or general Arts. I think the more education you get, the better equipped you are to recognize and have a better balance for whatever particular job you take.

But if an individual cannot go that route and is just barely getting pass marks when he could be a phenomenal success in another area, then it seems to me it is a good idea to be indicating to them that we see five years down the road and ten years down the road the kinds of jobs that are going to be available in a high-technology era. And I point this out to individuals. It is no good to train them to be harness operators or something, for example, if horse-racing is going to be the only source of that particular skill. The job opportunities are going to be limited. What we have to do is try to plan and indicate to the young people and particularly to the guidance counsellors what kinds of jobs are expected to be available five years and ten years down the road and let them make their choice after discussion with their guidance counsellors and their parents—and friends, for that matter.

Mr. Rodriguez: Well, how closely does this Manpower co-ordinate with, say, the curriculum-development branches of any school board, so that in effect those who plan the curriculum plan with a sense of what is down the road in terms of the manpower needs of this country five and ten years down the road? I know in my area, other than maybe the once-a-year thing when they go in and talk to the students or to guidance teachers or guidance teachers come and tour the Manpower offices . . . I do not know what they are going to see by that. But how closely does Manpower work with the curriculum-development branches of school boards?

Mr. Campbell: Madam Chairman, there are a number of areas in which we work to influence what the developments may be. For some years now we have had a major occupational forecasting program. The first edition of that occupational forecasting program was on the demand side only, because it is extremely difficult to forecast the supplies by occupation because there is a great deal of fluidity as people move around. That was published in 13 publications in 1975-76 and contained projections of manpower requirements for 390 different occupational groups other than the post-secondary occupations. The forecast at that time went up to 1982.

The projections are currently under preparation and we expect to be publishing them next year, forecasting to 1985, this time for 500 occupational groups. Those forecasts are in large measure developed in conjunction with provincial officials. The results are fully shared with provincial officials. The results are made public in publications which we try to disseminate as widely as possible. So I suppose the fairest way to put it on that sort of a basis is that we do not feel able, really, to walk into a secondary-school system and say here is what you should be doing in terms of the curriculum or particular

[Translation]

l'école secondaire. Les gens qui viennent à nous veulent un emploi, et dans un tel cas, nous faisons face à un dilemme. Avec les talents et les aptitudes que vous avez, suite à votre *counselling*, nous regrettons que vous n'ayiez pas décidé de vous lancer dans tel et tel domaine.

Personne ne souffrira d'avoir acquis certaines connaissances supplémentaires ou d'avoir obtenu un diplôme, même si ce n'est qu'en arts. Plus on a une bonne instruction, mieux on est apte à pouvoir reconnaître et en arriver à un meilleur équilibre dans quelque poste que ce soit.

Mais si une personne qui s'est lancée dans un domaine donné ne peut qu'obtenir des notes de passage, quand il pourrait obtenir un succès phénoménal dans un autre domaine, il me semble qu'il serait bon de lui indiquer quels sont les genres d'emplois que nous prévoyons dans cinq ou dix ans, surtout dans cette période de technologie avancée. Mais c'est bien ce que je veux faire comprendre à tous. Ce n'est pas la peine de leur montrer comment faire des harnais, par exemple, si leur seul marché de travail est les courses. Les possibilités d'emploi seront limitées. Il faut planifier, et indiquer aux jeunes et surtout aux conseillers pédagogiques quels sont les genres d'emplois qu'on prévoit dans cinq, dix ans et leur laisser faire le choix, après discussion avec ces conseillers, leurs parents et leurs amis mêmes.

M. Rodriguez: Quelle coordination se fait-il entre le ministère de la Main-d'œuvre avec, disons, les directions de développement des programmes des commissions scolaires, afin d'assurer que les préposés les préparent en vue des prévisions en main-d'œuvre du pays d'ici cinq ou dix ans? Je sais que dans ma région, sauf pour la visite annuelle, lorsqu'ils s'adressent aux étudiants et aux conseillers pédagogiques visitent les bureaux de la Main-d'œuvre . . . Je ne sais vraiment pas à quoi ils s'attendent. Alors quel rapport existe-t-il entre le travail du ministère de la Main-d'œuvre et les directions pour le développement des programmes des commissions scolaires?

M. Campbell: Madame la présidente, nous œuvrons dans plusieurs domaines pour influencer ces développements. Depuis plusieurs années déjà, nous avons un programme important des prévisions professionnelles. La première édition de ce programme ne touchait que l'aspect demande, car il est très difficile de prévoir quelles seront les possibilités par profession à cause de la mobilité des gens. Nous avons publié 13 numéros en 1975-1976, qui comprenaient des projections des besoins en main-d'œuvre pour 390 différents groupes professionnels autres que les professions du niveau poste secondaire. Ces prévisions étaient échelonnées jusqu'en 1982.

Nous sommes à préparer de nouvelles projections que nous publierons l'année prochaine et qui s'étendront jusqu'en 1985, couvrant quelque 500 groupes professionnels. Ces prévisions sont préparées en grande partie en collaboration avec les fonctionnaires provinciaux. Ils partagent pleinement les résultats avec ces fonctionnaires provinciaux. On publie les résultats que nous distribuons au plus grand nombre possible. Il faut donc conclure que nous ne sommes pas en position de nous adresser au système d'écoles secondaires pour dicter quels sont les besoins en programmes ou en professions. On a plutôt tenté

[Texte]

occupations. Our approach has been much more to attempt to see that the information on our expectations and forecasts is widely distributed, is available to those people when they are making their plans. We also do have, as I think you reflected, a very considerable program of school visits across the country and cross-visits and cross-exchanges between school counsellors and Manpower counsellors in some parts of the country. I think that has generally proved to be quite productive, although, again, it is not a directive system. We do not feel that we can direct that sort of thing.

• 2205

Mr. Rodriguez: I will come back to that topic another time. I want to talk about the manpower office and the UIC coming together.

The Vice-Chairman: Mr. Rodriguez, if I may interrupt, another meeting is scheduled for May 23 at which we shall discuss manpower again and, according to Mr. Epp's request, we will have particular emphasis on UIC. It could be that you would prefer to hold your questions until then because I would imagine we would have different personnel here at that time.

Mr. Rodriguez: I just wanted to know what progress has been made on the integration of those two offices. I mention it specifically because I am concerned about the manpower programs in my own constituency. We are served by the Sudbury office. The manpower office is located downtown, very inadequate facilities to begin with, and the UIC office is located out in the outskirts. If we are going to do that . . .

Mr. Cullen: The UIC office is on Larch Street.

Mr. Rodriguez: They have a branch that deals with certain cases down on Larch Street but LaSalle Boulevard is the main office and that is where the bulk of the cases are handled. What I am getting at is, if we are going to give that total service so that when the individual comes in to register for manpower he can be counselled, then employment placement becomes the emphasis rather than servicing unemployment insurance pay-outs. Do you see what I am getting at?

Mr. Cullen: I am just wondering though. You indicate the manpower offices there are now inadequate. Are you talking about that shopping centre, that manpower office?

Mr. Rodriguez: Yes, they are upstairs and it is quite crowded. They have 10,000 cases registered with that office. Have you ever been in it?

Mr. Cullen: I just talked to my Associate Deputy Minister and we have been talking in more detail on that. I have been in there many, many times and it seemed to me to have fairly good facilities. It may be that as a result of the recent lay-offs there is an overload, but we would not build to an overload factor.

Mr. Rodriguez: No, I am talking about putting them together. You could not put the UIC staff in with the manpower in either location.

[Traduction]

d'assurer que les renseignements sur nos prévisions et nos espérances soient distribués aussi largement que possible, et qu'ils soient disponibles à ceux qui préparent leur vie. Comme vous l'avez souligné, nous avons aussi un programme important de visites dans les écoles par tout le pays, et des visites d'échange entre les conseillers pédagogiques et les conseillers en main-d'œuvre dans certaines parties du pays. Ce programme s'est montré très utile, quoique ce n'est pas un programme directeur. Je ne crois pas qu'on puisse imposer ce genre de programme.

M. Rodriguez: Je reviendrai sur ce sujet plus tard. Je veux parler maintenant de la fusion des Centres de main-d'œuvre et de la Commission d'assurance-chômage.

La vice-présidente: Monsieur Rodriguez, si vous me permettez, nous avons prévu une autre séance le 23 mai sur la main-d'œuvre, et en réponse à la demande de M. Epp, nous étudierons surtout les questions de la Commission de l'assurance-chômage. Peut-être préféreriez-vous réserver vos questions, jusqu'à ce moment-là puisque les témoins seront différents.

M. Rodriguez: Je voulais simplement savoir comment progressait l'intégration de ces deux bureaux. Si je le mentionne, c'est que je m'inquiète des programmes de la main-d'œuvre dans ma circonscription. Nous sommes desservis par le bureau de Sudbury. Le Centre de main-d'œuvre se trouve au centre-ville dans des installations très inadéquates et le bureau de la Commission d'assurance-chômage se trouve en banlieue. Si on doit . . .

M. Cullen: Le bureau de la Commission d'assurance-chômage est rue Larch.

M. Rodriguez: Il y a un bureau qui s'occupe de certains cas sur la rue Larch, mais le bureau principal se trouve boulevard LaSalle et c'est là qu'on fait le gros du travail. Ce à quoi je veux en venir, c'est que si on doit redonner un service total permettant à l'individu qui se présente de s'inscrire, d'être conseillé, alors le placement de cet individu dans un emploi devient plus important que les prestations d'assurance-chômage. Voyez-vous à quoi je veux en venir?

M. Cullen: Oui, mais j'ai des doutes. Vous dites que les bureaux de la main-d'œuvre ne sont pas satisfaisants. Parlez-vous du bureau de la main-d'œuvre qui se trouve au centre commercial?

M. Rodriguez: Oui, ils sont au premier étage, et c'est très petit. Ce bureau s'occupe de 10,000 cas. L'avez-vous déjà visité?

M. Cullen: J'en parlais au sous-ministre associé en détail. J'ai visité ce bureau à maintes reprises et il me semble que les installations soient assez bonnes. Les mises à pied récentes ont peut-être surchargé le bureau, nous ne pouvons planifier nos bureaux en vue d'une surcharge.

M. Rodriguez: Non, je parle de la fusion des deux bureaux. Vous ne pourriez certainement pas installer le personnel de ces deux bureaux dans l'une ou l'autre installation.

[Text]

Mr. Cullen: No, that is the problem in many places.

Mr. Rodriguez: That is right. I bring that to your attention so you can look at the possibilities of locating them together in some building.

Mr. Cullen: That, I would expect, eventually will be the situation, but we will have to look at the Sudbury one.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Rodriguez.

Mr. Minister, on behalf of all the Committee members I would like to thank you for coming here tonight, particularly so, as we know you are not well. We appreciate the sacrifice you made, and thanks also to your officials for coming.

Adjourned to the call of the Chair.

[Translation]

M. Cullen: Non, c'est la difficulté que nous avons dans bien des endroits.

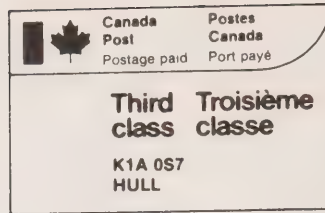
M. Rodriguez: Je n'en doute pas. Je vous le fais remarquer afin que vous puissiez étudier les possibilités de loger les deux bureaux dans un édifice quelconque.

M. Cullen: C'est ce qui se fera partout éventuellement, mais nous étudierons particulièrement le cas de Sudbury.

La vice-présidente: Merci, monsieur Rodriguez.

Monsieur le ministre, je veux vous remercier au nom de tous les membres du Comité de votre comparution ce soir, surtout si vous ne vous sentiez pas bien. Nous reconnaissons vos efforts et remercions aussi les fonctionnaires.

Le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvel ordre.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Printing and Publishing,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Cœur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT
Imprimerie et Édition,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Cœur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the Department of Employment and Immigration:

Mr. M. Lafontaine, Associate Deputy Minister;
Mr. D. R. Campbell, Executive Director, Labour Market Policy;
Mr. L. St-Laurent, Executive Director, Benefit Programs;
Mr. B. Sutet, Acting Director, Income Maintenance Program Analysis Directorate.

Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration:

M. M. Lafontaine, sous-ministre associé;
M. D. R. Campbell, directeur général, Politique du marché du travail;
M. L. St-Laurent, directeur exécutif, Programmes des prestations;
M. B. Sutet, directeur intérimaire, Direction de l'analyse du programme de maintien du revenu.

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 18

Fascicule n° 18

Tuesday, May 23, 1978

Le mardi 23 mai 1978

Chairman: Mr. Raynald Guay

Président: M. Raynald Guay

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Labour, Manpower and Immigration

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

CONCERNANT:

Main Estimates 1978-79: Votes 1, 5, 10, 15 and 25
relating to EMPLOYMENT.

Budget principal 1978-1979: Crédits 1, 5, 10, 15 et
25 ayant trait à l'EMPLOI.

APPEARING:

The Honourable Bud Cullen,
Minister of Employment and
Immigration.

L'honorable Bud Cullen,
Ministre de l'Emploi et de
l'Immigration.

WITNESSES:

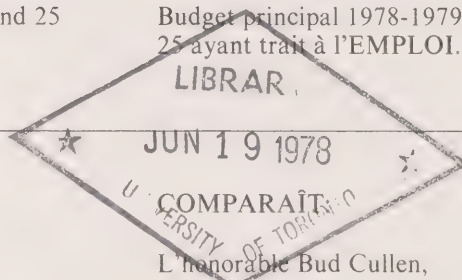
(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the
Thirtieth Parliament, 1977-78

Troisième session de la
trentième législature, 1977-1978



STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Raynald Guay

Vice-Chairman: Mrs. Ursula Appolloni

Messrs.

Blackburn	Epp
Caccia	Fraser
Dionne (<i>Kamouraska</i>)	La Salle
Duclos	McGrath
Dupont	McRae

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Raynald Guay

Vice-président: M^{me} Ursula Appolloni

Messieurs

Olivier	Savard
Portelance	Scott
Ritchie	Skoreyko
Rompkey	Stollery—(20)

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4)(b)

On Tuesday, May 23, 1978:

Mr. Blackburn replaced Mr. Rodriguez.

Conformément à l'article 65(4)b du Règlement

Le mardi 23 mai 1978:

M. Blackburn remplace M. Rodriguez.

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MAY 23, 1978
(22)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 3:52 o'clock p.m., the Chairman, Mr. Guay (*Lévis*), presiding.

Members of the Committee present: Mrs. Appolloni, Messrs. Blackburn, Caccia, Guay (*Lévis*), La Salle, McRae, Ritchie, Scott, Stollery.

Appearing: The Honourable Bud Cullen, Minister of Employment and Immigration.

Witnesses: From the Department of Employment and Immigration: Mr. D. R. Campbell, Executive Director, Labour Market Policy; Mr. L. St-Laurent, Executive Director, Benefit Programs; Mr. P. Fay, Acting ADM, Strategic Planning and Policy.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Wednesday, March 1, 1978, relating to the Main Estimates for the fiscal year ending March 31, 1979. (*See Minutes of Proceedings, Thursday, May 11, 1978, Issue No. 14*).

The Committee resumed considerations of Votes 1, 5, 10, 15 and 25 relating to EMPLOYMENT.

Questioning of the Minister and witnesses was resumed.

At 5:45 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 23 MAI 1978
(22)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 15 h 52 sous la présidence de M. Guay (*Lévis*) (président).

Membres du Comité présents: M^{me} Appolloni, MM. Blackburn, Caccia, Guay (*Lévis*), La Salle, McRae, Ritchie, Scott, Stollery.

Comparait: L'honorable Bud Cullen, ministre de l'Emploi et de l'Immigration.

Témoins: Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration: M. D. R. Campbell, directeur exécutif, Politique du marché du travail; M. L. St-Laurent, directeur exécutif, Programmes des prestations; M. P. Fay, S.M.A. intérimaire, Politique stratégique et planification.

Le Comité poursuit l'étude de son ordre de renvoi du mercredi 1^{er} mars 1978 portant sur le Budget principal pour l'année financière se terminant le 31 mars 1979. (*Voir procès-verbal du jeudi 11 mai 1978, Fascicule n° 14*).

Le Comité poursuit l'étude des crédits 1, 5, 10, 15 et 25 ayant trait à l'EMPLOI.

L'interrogation du ministre et des témoins se poursuit.

A 17 h 45, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 23 mai 1978

• 1554

[Text]

Le président: Le Comité poursuit l'étude du Budget principal 1978-1979 renvoyé au Comité le mercredi 1^{er} mars 1978.

Aujourd'hui, nous étudions les crédits 1, 5, 10, 15 et 25 ayant trait à l'emploi.

EMPLOI ET IMMIGRATION

A—Ministère—Programme de l'administration centrale.

Budgétaire

Crédit 1^{er}—Administration centrale—Dépenses du programme et subventions inscrites au Budget—\$15,779,000

B—Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada—Programme d'administration

Crédit 5—Administration—Dépenses du programme—\$97,160,000

B—Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada—Programme d'emploi et d'assurance

Crédit 10—Emploi et assurance—Dépenses de fonctionnement—\$443,773,000

Crédit 15—Emploi et assurance—Contributions et paiements faits aux provinces, aux municipalités, etc.—\$491,439,000

B—Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada—Programme des rentes sur l'État

Crédit 25—Rentes sur l'État—Dépenses du programme—\$3,097,000

Le président: Monsieur Caccia.

• 1555

Hon. Bud Cullen (Minister of Employment and Immigration): I have a preliminary statement as a result of the questions raised at the last meeting. Would you like me to do that now?

The Chairman: All right.

Mr. Cullen: Mr. Chairman and members of the Committee, at the meeting of this Committee on May 11 the question was raised of advertising for unemployment insurance. I undertook at that time to provide more detailed information on the programs and the public reaction to them. I am prepared today to table documents that go into some detail about the planning and production of the advertising programs themselves and deal with the results of the evaluations we have carried out into the programs.

I may add that the full texts of the research have been received and are now being translated and, if the Members agree, I would be glad to table these also at the earliest possible moment.

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Tuesday, May 23, 1978

[Translation]

The Chairman: we shall continue the study of the Main Estimates for 1978-79, which were referred to the Committee on Wednesday, March 1, 1978.

Today we shall be dealing with votes 1, 5, 10, 15 and 25 under employment.

EMPLOYMENT AND IMMIGRATION

A—Department—Departmental Administration Program.

Budgetary

Vote 1—Departmental Administration—Program expenditures and the grants listed in the Estimates—\$15,779,000

B—Canada Employment and Immigration Commission—Administration Program

Vote 5—Administration—Program expenditures—\$97,160,000

B—Canada Employment and Immigration Commission—Employment and Insurance Program

Vote 10—Employment and Insurance—Operating expenditures—\$433,773,000

Vote 15—Employment and Insurance—Contributions and payments to provinces, municipalities, other public bodies—\$491,439,000

B—Canada Employment and Immigration Commission—Annuities Program

Vote 25—Annuities—Program expenditures—\$3,097,000

The Chairman: Mr. Caccia will be the first speaker this afternoon.

L'hon. Bud Cullen (ministre de l'Emploi et de l'Immigration): J'aimerais faire d'abord un exposé pour répondre aux questions posées la dernière fois. Voulez-vous que je le présente tout de suite?

Le président: Allez-y.

M. Cullen: Monsieur le président, membres du Comité, lors de votre réunion du 11 mai, on m'a interrogé au sujet de la campagne publicitaire sur l'assurance-chômage. Je me suis donc renseigné plus à fond sur les programmes, ainsi que sur la réaction du public. Je suis maintenant prêt à déposer certains documents expliquant en détail la planification et la préparation des campagnes publicitaires, de même que les résultats de l'évaluation de ces campagnes.

Je dois ajouter que le texte complet des recherches est prêt et qu'on est en train de le traduire. Si les députés sont d'accord, je le déposerai dès que la traduction en sera terminée.

[Texte]

In tabling the documents today I would simply like to point out that the recent UI advertising programs were designed and carried out in two phases. The first phase, last fall, was designed to communicate changes to the Unemployment Insurance Act and those parts of it which were not changed. This phase was in part a restatement of the UI program to inform claimants and the public. The second phase this spring was designed to warn against cheating UI.

Our decision to go into the programs was based on the evident need to inform Canadians about changes to the UI program and also to reduce the misconceptions held by many Canadians about the ease with which one could supposedly "rip off" UI. Our decision was reinforced by a very comprehensive report commissioned by the Law Reform Commission of Canada on the UI administration. This urged the kind of public information program we have been and are carrying out.

Having taken the decision, we felt it would be completely irresponsible to launch a program of this magnitude without thorough professional studies at all stages. Accordingly, we measured public opinion before and after each advertising phase and a summary of the findings is now before you. The full details should be tabled shortly in both official languages.

I think it is important to note in conclusion that while we have heard considerable criticism of these programs, the surveys indicate in the clearest possible terms that the majority of Canadians approve of these advertising programs and support our objectives in carrying them out.

Again, at the last meeting I was requested by Mr. Caccia, I believe, to give a progress report on the Employment Tax Credit program. As members will recall, the Employment Tax Credit Act was approved by Parliament at the end of January, 1978. Regulations were developed and passed and the Act received royal assent on March 8, 1978.

A little over eight weeks ago our Canada Employment Centres were provided with application forms and prepared to respond to inquiries from businessmen. Booklets have recently been mailed to all of the 642,000 taxpaying enterprises known to the Department of National Revenue. The mailing was followed by national advertising over the past three weeks.

Before the print advertising commenced on May 8, 1978, the number of approved jobs came to 502. Although employers clearly take time to consider employment expansion, and there were some delays caused by mailing times, the number of jobs expanded by over 500 last week alone. Our regional offices report mounting interest and I expect that now the advertising has started, jobs will continue to be created at an accelerated pace. I am tabling the detailed statistics requested by Mr. Caccia. Thank you, Mr. Chairman and members.

[Traduction]

En déposant aujourd'hui ces documents, j'aimerais vous faire remarquer que la dernière campagne publicitaire sur l'assurance-chômage a été conçue et menée en deux temps. En un premier temps, l'automne dernier, on a voulu faire connaître les modifications apportées à la Loi sur l'assurance-chômage et rappeler les parties qui n'ont pas été modifiées. On a donc simplement rappelé les détails du programme de l'assurance-chômage afin d'informer les prestataires et le grand public. Dans un second temps, ce printemps-ci, on a voulu servir des avertissements à ceux qui auraient l'intention de frauder la Commission d'assurance-chômage.

Nous avons décidé de lancer cette campagne parce que, de toute évidence, il fallait informer les Canadiens des modifications apportées au programme de l'assurance-chômage, et en même temps dissiper l'impression fausse, et assez répandue, qu'il est facile de frauder la Commission d'assurance-chômage. L'opportunité de notre décision a été confirmée par le rapport exhaustif préparé par la Commission de réforme du droit du Canada sur l'administration du programme de l'assurance-chômage. D'après ses conclusions, il fallait absolument mener une campagne d'information du type de celle que nous avons entreprise.

Une fois la décision prise, nous avons cru qu'il serait tout à fait inutile de lancer un programme de cette envergure sans faire faire certaines études à divers stades. Par conséquent, avant et après chacune des phases de la campagne publicitaire, nous avons sondé l'opinion publique; vous trouverez un résumé des résultats de ces enquêtes. Tous les détails vont être déposés très bientôt dans les deux langues officielles.

En terminant, remarquez que, même si on a énormément critiqué cette campagne, d'après les sondages, il est évident que la majorité des Canadiens appuient les campagnes publicitaires, de même que leurs buts.

La dernière fois, M. Caccia, je crois, m'a également demandé de vous faire une évaluation du programme sur le crédit d'impôt à l'emploi. Vous vous souviendrez que la Loi sur le crédit d'impôt à l'emploi a été approuvée par le Parlement à la fin de janvier 1978. Par la suite, on a établi des règlements, et la loi a reçu la sanction royale le 8 mars 1978.

Il y a un peu plus de huit semaines, les centres de main-d'œuvre du Canada ont reçu des formules de demande et on leur a donné des renseignements leur permettant de répondre aux questions des hommes d'affaires. Des brochures ont récemment été envoyées par la poste aux 642,000 entreprises contribuable connues du ministère du Revenu national. Suite à cela, on a commencé une campagne de publicité nationale, qui dure depuis trois semaines.

Avant que ne commence la campagne écrite, le 8 mai 1978, il y avait 502 emplois approuvés. Même si les employeurs prennent toujours leur temps pour étudier une possibilité d'augmenter le nombre des employés, et qu'il y ait eu un certain retard dû à la poste, le nombre des emplois a augmenté de 500, seulement la semaine dernière. Les bureaux régionaux nous font part d'un intérêt croissant et je crois que, comme la campagne publicitaire a commencé, on continuera de créer de nouveaux emplois à un rythme accéléré. Je dépose le tableau détaillé des statistiques qu'a demandé M. Caccia. Merci, monsieur le président et messieurs les députés.

[Text]

The Chairman: Thank you, Mr. Minister. Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. I would like to thank the hon. Minister for providing us this information so rapidly. Today the subject I would like to raise is in connection with fee-charging employment agencies in Canada and how we as manpower in service in the public sector manage to compete with them.

By way of background, Mr. Chairman, I might put on record the same figures which I presume I did a year ago and which are from Statistics Canada, based on the 1971 census, whereby it would appear that in Canada we have something like 457 private employment agencies or locations which netted total receipts of over \$50 million in 1971 and which employed something like 4,400 employees in that year for a total payroll, I understand, of \$21 million. This sector is one that, as we all know, charges a fee for its services, whereas Canada Manpower does not.

• 1600

By way of background again, it is my understanding that in Ontario, for instance, the charges by a large private employment agency range between 6 to 10 per cent of the expected first-year salary.

In British Columbia, the fees charged by office overload agencies, that is, offices that provide help for a short time—and here the figures seem to be low; this is because these are statistics that go back several years—were \$2.75 to \$3.00 per hour for an office clerk or stenographer, of which \$1.75 to \$1.90 was paid to the employee. The remainder was retained by the agency. In the case of an accounts receivable and an accounts payable clerk, \$3.40 per hour was charged by the average agency there—and we are going back again here several years—of which \$2.00 was paid to the employee, which means a difference of 30 to 40 per cent.

Now, in view of the fact that we do have a fairly extensive system, that we do have very qualified Manpower officials, and that it is a public service that is available at no cost, whereas a private employment agency does charge, thus adding to the over-all cost which, in the ultimate analysis, is paid by the consumer, I would like to know what the Department is doing to compete more effectively with private employment agencies; and, secondly, what the department is doing towards securing the sole responsibility for the hiring of temporary help.

I am told that the Department of Supply and Services, for instance, is the sole contracting authority for temporary help services for support staff in the National Capital Region. I would like to know why that is not the responsibility of the Manpower department.

As to the hiring of temporary or permanent help away from the national capital, which department is responsible for that? In going over, Mr. Chairman, Public Accounts, second volume, for 1977, and just leafing through a few pages, it turns out, for instance, that the Department of Transport in that year paid for clerical and stenographic assistance hired from

[Translation]

Le président: Merci, monsieur le ministre. Monsieur Caccia.

M. Caccia: Merci, monsieur le président. J'aimerais remercier l'honorable ministre de nous avoir fourni ces renseignements aussi rapidement. Aujourd'hui, j'aimerais aborder la question des agences de placement payantes qui existent au Canada, afin de savoir comment les centres de main-d'œuvre du secteur public peuvent leur faire concurrence.

Tout d'abord, j'aimerais lire certains chiffres que je vous ai déjà énumérés l'an dernier et qui me viennent de Statistique Canada. Ces chiffres proviennent du recensement de 1971. Il semble qu'au Canada, il y ait environ 457 agences de placement privées, dont les recettes en 1971 étaient de plus de \$50,000,000; ces agences ont placé cette même année 4,400 personnes recevant en tout \$21,000,000 en salaires. Contrairement à ceux offerts par les centres de main-d'œuvre du Canada, les services de ces agences ne sont pas gratuits.

Par exemple, je crois qu'en Ontario, les grandes agences de placement privées perçoivent de 6 à 10 p. 100 du salaire prévu pour la première année.

En Colombie-Britannique, les agences de placement temporaire demandaient de \$2.75 à \$3 l'heure pour un commis de bureau ou une dactylographe, dont \$1.75 à \$1.90 était versé à l'employé. Ces chiffres semblent peu élevés, parce qu'ils remontent à plusieurs années. Le reste du montant était versé à l'agence. Dans le cas d'un commis-comptable, les agences demandaient en moyenne \$3.40 l'heure, dont \$2 était versé à l'employé, ce qui veut dire une différence de 30 à 40 p. 100.

Étant donné que nous avons mis sur pied un système relativement élaboré, que les fonctionnaires de la Main-d'œuvre sont compétents, et que ce service est offert gratuitement, contrairement à ceux des agences privées, je voudrais savoir quelles mesures ont été prises par le ministère pour concurrencer de façon plus efficace les agences privées, et deuxièmement, pour assumer à lui seul la responsabilité d'embaucher des employés temporaires.

Par exemple, on m'a dit que le ministère des Approvisionnements et Services était le seul chargé d'acquérir les services d'employés temporaires sous contrat pour le personnel de soutien dans la région de la capitale nationale. J'aimerais savoir pourquoi cette responsabilité n'est pas assumée par le ministère de la Main-d'œuvre.

De plus, quel ministère est chargé d'embaucher des employés temporaires ou permanents à l'extérieur de la capitale nationale? Si l'on regarde le deuxième volume des comptes publics pour l'année 1977, on retrouve les déboursés du Ministère des Transports afférents aux salaires des commis et dactylos embauchés chez des agences du secteur privé. Ce

[Texte]

commercial agencies—that means agencies that are in the private sector—something like \$599,994 at the headquarters, \$270,000 for the marine administration program, \$407,000 to air transportation programs, \$179,000 in surface transportation programs, and \$49,000 on behalf of the CTC. Urban Affairs paid \$299,000 to private employment agencies in that year. Supply and Services: there are two items there in the same category, one for \$355,000, the other for \$47,000.

I am naming a few but I will stop here so as to give more time for a reply, Mr. Chairman. But I might add that the Auditor General also engages in this practice of temporary office services by turning to commercial agencies, and for which services an amount of \$243,000 was paid in that year. Now I am at a loss in understanding this practice, Mr. Chairman, having raised this matter before, because it seems to me that in a way we are giving up our ability to use our own network for hiring temporary services. We are saying virtually that Canada Manpower is not in a position to do it on behalf of the Government of Canada and we turn to the private sector saying: will you do it for us? Now maybe there is a very good reason for that and this is why I am raising the question: to obtain, hopefully, some clarification from the officials in the department. Thank you, Mr. Chairman.

• 1605

The Chairman: Mr. Minister.

Mr. Cullen: First of all, I want to thank Mr. Caccia for commenting that the staff and the people at the Manpower Offices are highly qualified and as a matter of fact are becoming more and more qualified. The new emphasis of going into the field and going into businesses in the various communities to determine the kinds of personnel that they might require not only results often in placing people where there is in fact a job vacancy, but as a result of this expertise in a particular region, when an individual comes in with that talent and ability, they quite often create a job where no job in fact seemed to occur by saying to the corporation or to the company: here is the kind of person I think you could put to good use in your operation having examined it and studied it.

The other area, and again I suspect it becomes a question of degree, I would of course not see the Manpower Centres ever wholly occupying the field of placement of individuals in work. I am satisfied that private enterprise in many instances may develop a degree of expertise in a particular field or may offer a kind of service that an individual would prefer to have rather than going to an agency. I think people looking for work should have at least the freedom of choice and not be required to go to one avenue only.

Talking about degree, as a result of the First Ministers' Meeting, we did look at the possibility. One of the recommendations made is that all job vacancies at the federal and the provincial levels of government should be registered with the Manpower offices, and we are looking into that particular field to expand on the sorts of jobs that we have available.

[Traduction]

ministère a déboursé environ \$599,994 à l'administration centrale, \$270,000 aux programmes des transports par eau, \$407,000 aux programmes des transports aériens, \$179,000 aux programmes des transports de surface, et \$49,000 au nom de la CCT. Pour cette même année le ministère des Affaires urbaines a versé \$299,000 à des agences de placement privées. Les comptes du ministère des Approvisionnements et Services comprennent deux postes dans la même catégorie, un de \$350,000, l'autre de \$47,000.

Je m'arrête ici pour donner au témoin le temps de répondre, monsieur le président. Mais j'ajoute que le vérificateur général fait également appel aux services d'un personnel temporaire par l'entremise d'agences commerciales; cette année-là, ces services s'élevaient à \$243,000. Monsieur le président, j'ai vraiment beaucoup de mal à comprendre cet état de choses, j'en ai déjà parlé, car j'ai l'impression que nous renonçons volontairement à utiliser notre propre réseau d'embauche. Cela revient à dire que la Main-d'œuvre du Canada ne peut assumer cette tâche au nom du gouvernement du Canada et que nous devons faire appel au secteur privé pour nous aider. Maintenant, il y a peut-être une excellente raison à cela et c'est pourquoi je vous pose la question, en espérant que les responsables du ministère pourront m'éclairer. Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur le ministre.

M. Cullen: Pour commencer, je remercie M. Caccia, qui a observé que le personnel des bureaux de main-d'œuvre était hautement qualifié et qu'il le devenait de plus en plus. La nouvelle tendance est de se rendre sur place, d'aller dans les entreprises des diverses communautés pour déterminer quel est le personnel nécessaire, et aussi non seulement on réussit à placer du monde lorsqu'il y a des emplois vacants, mais il arrive également qu'une personne ayant des connaissances et des compétences particulièrement intéressantes demande du travail et que l'on crée un emploi en déclarant à l'entreprise ou à la société: nous avons étudié votre entreprise et nous pensons que cette personne devrait pouvoir vous être très utile.

D'autre part, et ici encore c'est une question de degré, il est évident que nous n'envisageons pas de faire un jour des centres de main-d'œuvre les seuls moyens de placement de la main-d'œuvre. Je pense donc que l'entreprise privée a encore un rôle à jouer, surtout dans certains domaines, et qu'elle peut offrir des services parfois plus utiles que ceux d'un organisme. Les gens qui cherchent du travail devraient avoir au moins la liberté de choix et ne pas être obligés de passer par une voie donnée.

Je reviens à cette question de degré; à la suite de la réunion des premiers ministres, c'est une possibilité que nous avons étudiée. L'une des recommandations fut que tous les emplois vacants aux niveaux fédéral et provinciaux de gouvernement devaient être enregistrés auprès des bureaux de main-d'œuvre, et nous étudions cette possibilité pour les emplois dont nous disposons.

[Text]

Dr. Campbell, maybe you would like to elaborate on the specifics of the approach and what we are doing in this area.

Mr. D. R. Campbell (Executive Director, Labour Market Policy, Department of Employment and Immigration): Thank you, There are, as I believe many of the members of the Committee know, really two kinds of private placement agencies which are sometimes found combined under . . .

Mr. Caccia: I apologize, but this is my time. I am really not seeking an elaboration of the kind of private agency that exists in this country. We can all find it out for ourselves. But I asked two specific questions earlier. One is, why is Supply and Services responsible for the sole contracting authority for temporary help services for support staff in the capital? The second question was, which department is in charge of the hiring of temporary or permanent help away from the capital? These questions are in the light of figures that I quoted or brought out from the Public Accounts of Canada which could be brought out from anywhere.

In other words, who is responsible for the hiring of people for openings when a certain department has openings, in addition of course to the alternative which the Minister rightly outlined that provides the freedom of choice? But is there a choice to go to Canada Manpower and say: I know there is a position in the Department of Transport? Now why do you not have it while at the same time it is made available by private employment agencies?

Mr. Campbell: The brief answer, Mr. Chairman, is that the Department of Supply and Services is responsible fundamentally because it is a contract. Under those arrangements what a department is doing is contracting with a private firm for the services of a number of people rather than hiring an individual?

Mr. Caccia: Why do we allow the Department of Supply and Services to take over this responsibility in the capital where we are very well staffed and represented by Canada Manpower?

Mr. Campbell: Well, because the temporary help agencies are providing a service of a somewhat different character from the service that is provided by Canada Manpower. They are providing payroll and billing services, a wide variety of services of that kind.

• 1610

Mr. Caccia: Excuse me, Mr. Chairman, but you just mentioned that they have to turn to private employment agencies for these services which implies that they cannot provide these types of service themselves otherwise they would not turn to those agencies that you just mentioned. So why have we turned this responsibility to Supply and Services?

Mr. Campbell: We have, in fact, never had a service through the regular Canada Manpower Centres which provided for hiring people on contract to ourselves and then taking contracts back from private agencies for the services of those people. It is not a matter fundamentally of moving out of a field but rather of a field which has grown, I think, quite

[Translation]

Monsieur Campbell, voulez-vous expliquer ce que nous faisons dans ce domaine, et peut-être donner plus de détails.

M. D. R. Campbell (directeur exécutif pour la politique du marché du travail, ministère de l'Emploi et de l'Immigration): Merci. Comme la plupart d'entre vous le savent probablement, il existe en fait deux sortes d'agences de placement privées, qui sont parfois regroupées sous . . .

M. Caccia: Excusez-moi, mais c'est le temps dont je dispose. Je ne vous demandais pas de m'expliquer le genre d'agence de placement que nous avons dans notre pays. Cela, nous pouvons le trouver nous-mêmes. Mais je vous ai posé deux questions précises. D'une part, pourquoi les Approvisionnements et Services sont-ils les seuls responsables de l'embauche de personnel de soutien temporaire dans la capitale? Deuxièmement, quel ministère est chargé de l'embauche temporaire ou permanente à l'extérieur de la capitale? Je vous pose ces questions à la lumière des chiffres que je vous ai cités et que j'ai tirés des comptes publics du Canada, document que l'on trouve partout.

Autrement dit, qui est responsable de l'embauche du personnel dans les ministères; en plus, évidemment, de cette possibilité que le ministre a citée à juste titre, la liberté de choix? Les gens sont-ils libre d'aller au bureau de Main-d'œuvre du Canada et de dire: je sais qu'un poste est libre au ministère des Transports? Pourquoi cela n'est-il pas possible, puisque les agences de placement privées le savent?

M. Campbell: Monsieur le président, très rapidement, le ministère des Approvisionnements et Services est responsable surtout parce qu'il s'agit d'un contrat. Dans le cadre de ces accords, le ministère en question accorde un contrat à une entreprise privée pour les services d'un certain nombre de personnes au lieu d'engager un individu.

M. Caccia: Pourquoi permettons-nous au ministère des Approvisionnements et Services d'assumer cette responsabilité dans la capitale, où la Main-d'œuvre du Canada ne manque pas de personnel et nous représente fort bien?

M. Campbell: Eh bien, le service offert par les agences de placement privées est un peu différent de celui qui est offert par la Main-d'œuvre du Canada. Elles offrent un service de paye et de facturation, toute une gamme de services de cette nature.

M. Caccia: Excusez-moi, monsieur le président, mais vous venez de dire qu'ils devaient s'adresser à des agences de placement privées pour ces services, ce qui signifie qu'ils ne peuvent pas les offrir eux-mêmes, sinon ils ne s'adresseraient pas à ces agences dont vous venez de parler. Alors, pourquoi avons-nous cédé cette responsabilité aux Approvisionnements et Services?

M. Campbell: En fait, nous n'avons jamais fait appel au service régulier du centre de main-d'œuvre du Canada pour engager du personnel à contrat; il ne s'agit donc pas fondamentalement d'abandonner un secteur, mais plutôt d'ajuster la situation dans un secteur qui a connu une expansion assez considérable, je pense, depuis la Seconde Guerre mondiale, un

[Texte]

considerably since the Second World War, a field in which, as I said, the private agencies are providing a service for a fee of a character which we have not in fact provided in the past and that also, as I mentioned I believe, explains the key reason why it is done in the national capital region through Supply and Services. It is because it is a contract with a firm, not a normal contract of employment as between the agency and the individual.

Mr. Caccia: May I ask a question, Mr. Chairman?

The Chairman: This will be the last one.

Mr. Caccia: Were you not, Mr. Campbell, saying that it would be only fair that if these services are contracted out, at the same time Canada Manpower will be given an opportunity to post these openings in its offices in the capital region?

Mr. Campbell: That would really depend on what particular service the hiring department wanted to have. If it wanted the kind of service provided by the temporary placement agency, that is, concerning the billing services, the payroll services, not to have those people on the federal payroll and necessitate all the computer arrangements etc., then no, we are simply not set up to handle that and do not have the arrangements.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, if you can put me down for a second round because I can see we are talking of two different things here.

The Chairman: Mr. Blackburn.

Mr. Blackburn: Thank you, Mr. Chairman. I can sympathize with Mr. Caccia. I raised this in the House of Commons three years ago, not with the present Minister but the former Minister responsible, and got absolutely nowhere with it. However, that is not my concern today and that was not meant to be a slur on the present Minister either.

There are two questions really that I wish to ask. One is the problem that older members of the work force are encountering today, those that are taking pre-retirement or at least leaving their jobs before age 65. As I understand it, you are not entitled to that lump sum until you retire on or about age 65 from your gainful employment. I was wondering whether or not the Minister and his department have provided sufficient information to persons, men and women, that for a variety of reasons have to retire or wish to retire before age 65 and to set out in detail just what they are entitled to and what they are not entitled to.

In my constituency office on Saturday mornings and phone calls back to the riding letters and so on, that all of us as members of Parliament receive from time to time, there seems to be a tremendous amount of confusion as to what they are entitled to. For example, and I will be as brief as I can, a person may have worked for 30 years, we will say, and paid into unemployment insurance. He retires at age 65; he is entitled to the lump sum before he gets his Canada pension. Another worker chooses to retire at age 64 and he has paid in for 29 years to the same fund; he is not entitled, as I understand it, to the three-week lump sum.

[Traduction]

secteur où les agences privées offrent contre rémunération un service que nous n'avons jamais assuré sous cette forme par le passé. Comme j'ai dû vous le dire, c'est la principale raison pour laquelle ce sont les Approvisionnements et Services qui en sont chargés dans la région de la capitale nationale. C'est parce qu'il s'agit d'un contrat avec une société, comme le contrat qui existe entre l'agence et l'individu, et non pas d'un contrat d'emploi normal.

M. Caccia: Monsieur le président, vous me permettez une question?

Le président: C'est la dernière.

M. Caccia: N'avez-vous pas dit, monsieur Campbell, qu'en toute justice, lorsque l'on décide d'accorder ces contrats, on devrait également donner à la Main-d'œuvre la possibilité d'afficher ces postes dans ses bureaux de la capitale?

M. Campbell: Cela dépend de la nature du service. S'il s'agit de services semblables à ceux qui sont offerts par les agences de placement temporaire, c'est-à-dire la facturation, la paye, etc., ce qui permet de ne pas inscrire ces gens-là sur les listes de paye fédérales (avec la programmation d'ordinateur que cela suppose), alors non, nous ne sommes tout simplement pas équipés pour le faire.

M. Caccia: Monsieur le président, vous voulez bien m'inscrire pour le second tour, car j'ai l'impression que nous parlons de deux choses différentes.

Le président: Monsieur Blackburn.

M. Blackburn: Merci, monsieur le président. Je suis tout à fait d'accord avec M. Caccia; j'ai soulevé cette question à la Chambre il y a trois ans, pas avec le ministre actuel, mais avec son prédécesseur, et je ne suis jamais arrivé à rien. Pourtant, ce n'est pas ce qui me préoccupe aujourd'hui, et j'espère que le ministre ne l'interprétera pas comme une attaque.

J'ai deux questions à vous poser. D'une part, je veux vous parler du problème des travailleurs les plus âgés qui prennent une retraite anticipée ou qui, du moins, quittent leur emploi avant l'âge de 65 ans. Si j'ai bien compris, vous n'avez pas droit à cette somme globale tant que vous n'avez pas pris votre retraite vers les 65 ans. Je me demande si le ministre et ses collègues sont certains de donner des renseignements suffisants aux hommes et aux femmes qui, pour un certain nombre de raisons, doivent prendre leur retraite ou sont obligés de le faire avant 65 ans; leur explique-t-on en détail à quoi ils ont droit et à quoi ils n'ont pas droit?

Le samedi matin, dans mon bureau de circonscription, les gens défilent, le téléphone sonne, sans compter les lettres que nous tous, députés, recevons de temps en temps, et j'ai l'impression que les gens sont terriblement perdus et ne savent vraiment pas ce à quoi ils ont droit. Par exemple, et je serai bref, supposons qu'une personne a travaillé pendant 30 ans et cotisé à l'assurance-chômage. Elle prend sa retraite à 65 ans. Elle a droit à la somme globale avant d'obtenir sa pension du Canada. Un autre travailleur choisit de prendre sa retraite à l'âge de 64 ans, après avoir versé des cotisations pendant 29 ans au même fonds; si j'ai bien compris, il n'a pas droit à la somme globale de trois semaines.

[Text]

I would like to know why we cannot be a little more humanitarian on this, a little more flexible and, first of all, inform prospective retirees before the age of 65 as to what their rights are and what they can expect rather than they coming to us as members of Parliament and certainly to the Minister and his officials and saying, look, I paid in almost as much to the UIC fund but I am getting nothing out of it if I retire at age 64, but my buddy down the street who has worked a year longer is going to get that lump sum. That is my first question to the Minister, please, Mr. Chairman.

• 1615

The Chairman: Mr. Minister.

Mr. Cullen: Mr. St-Laurent, would you answer?

Mr. L. St-Laurent (Executive Director, Benefit Programs, Canada Employment and Immigration Commission, Department of Employment and Immigration): Thank you, Mr. Chairman.

We do realize there is a problem, a general problem, in getting information on unemployment insurance to the general Canadian population. This is particularly true for those who, as has been suggested, wish to retire before the retirement age of 65, leading to a three-week lump-sum payment. That information, however, is freely available through all local offices of the Commission and through all Manpower centres. The difficulty—

Mr. Blackburn: Could I interrupt, Mr. Chairman, please, because our time is limited. I would like to ask a supplementary related to that. Would it be possible for a new regulation from UIC to make it incumbent upon employers by law to inform those employees who are retiring before the age of 65 as to what their rights are with respect to collecting unemployment insurance? I am simply shifting the onus of responsibility here, or suggesting it.

Mr. St-Laurent: Mr. Chairman, we have placed a great number of onerous responsibilities on employers now, particularly with regard to the issuance of a record of employment, the calculation and deduction and remittance of unemployment insurance premiums on both their part and their employees' part. And with situations that deal with the eligibility for benefits, I think it would be too much to ask employers, because there are more circumstances and factual situations that come to bear on the determination of eligibility than simply leaving a job at a certain age. It would be far preferable to have the employer simply advise his departing employee that he should contact an office of the Commission to get that information.

I am not avoiding the question, Mr. Chairman, but there are other conditions such as voluntary retirement before the age of 65. The umpires of the Federal Court have come down with jurisprudence which suggests that that is in fact a voluntary retirement from employment.

[Translation]

J'aimerais savoir pourquoi nous ne pouvons pas être un peu plus humanitaires, un peu plus compréhensifs et, avant tout, j'aimerais savoir si nous informons ceux qui souhaitent prendre leur retraite avant l'âge de 65 ans, si nous leur expliquons quels sont leurs droits et ce à quoi ils peuvent s'attendre. Cela leur éviterait de devoir venir nous voir, nous, députés, et le ministre et ses collègues, et de nous dire: «Écoutez, j'ai payé presque autant au fonds de la CAC, mais je n'en retire rien si je prends ma retraite à 64 ans. Par contre, mon copain, à trois maisons d'ici, qui a travaillé un an de plus, va toucher cette somme globale. C'était ma première question, monsieur le président, et je m'adressais au ministre.

Le président: Monsieur le ministre.

M. Cullen: Monsieur St-Laurent, vous voulez bien répondre?

M. L. St-Laurent (directeur exécutif, Programmes des prestations, Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, ministère de l'Emploi et de l'Immigration): Merci, monsieur le président.

Nous savons bien qu'il y a un problème, un problème d'ordre général: la nécessité d'informer la population canadienne des dispositions relatives à l'assurance-chômage. Et cela est particulièrement vrai pour ceux qui, comme on vient de le dire, désirent prendre leur retraite avant l'âge de 65 ans et ont droit à un paiement global de 3 semaines. Pourtant, ces informations sont en évidence dans tous les bureaux locaux de la Commission et dans tous les centres de main-d'œuvre. La difficulté...

Mr. Blackburn: Vous me permettez d'interrompre, monsieur le président, car notre temps est limité. J'aimerais poser une question supplémentaire à ce sujet. La CAC ne pourrait-elle adopter un nouveau règlement qui obligerait les employeurs à informer leurs employés qui prennent leur retraite avant l'âge de 65 ans de leurs droits relativement à l'assurance-chômage? Je voudrais seulement que la responsabilité change d'épaules.

M. St-Laurent: Monsieur le président, les employeurs ont déjà les épaules chargées de lourdes responsabilités; en particulier, ils doivent produire un dossier d'emploi, calculer et déduire les prestations d'assurance-chômage, à la fois les leurs et celles qui sont versées par les employés. Quant aux règlements relatifs aux prestations mêmes, je pense que ce serait trop demander aux employeurs, car ils sont déterminés par un certain nombre de circonstances et pas seulement par le simple fait de quitter un emploi à un certain âge. Il serait bien préférable de demander à l'employeur de prévenir l'employé qui le quitte qu'il devra prendre contact avec le bureau de la Commission pour obtenir ces renseignements.

Monsieur le président, n'allez pas croire que j'évite la question, mais il y a d'autres conditions, telles que la retraite anticipée volontaire avant l'âge de 65 ans. Les artibres de la Cour fédérale ont fini par rassembler une jurisprudence qui semble indiquer que la retraite volontaire constitue effectivement un facteur.

[Texte]

Mr. Blackburn: I am sorry to interrupt again, sir. Through you, Mr. Chairman, whatever the legal word is, when it comes to the Federal Court vis-à-vis UIC, they are not legally binding in law, as I understand.

Mr. St-Laurent: Yes, they are, sir.

Mr. Blackburn: They are? When was that changed—the umpires?

Mr. St-Laurent: The appeal structure for the Unemployment Insurance Commission is first of all a review by the local office or an agent in the local office, and secondly appeal to a board of referees, and thirdly to an umpire of the Federal Court, and thence under certain conditions to the Federal Court itself. But the decisions of the umpires of the Federal Court are made by the trial division of that court and they are legal decisions and they are binding or useful as jurisprudence.

Mr. Blackburn: Through you, Mr. Chairman, are you suggesting that a decision by an umpire, for example in North Bay, is binding on the Unemployment Insurance Commission in Brantford, Ontario?

Mr. St-Laurent: The jurisprudence arising from that decision is, Mr. Chairman. The circumstances of every case of course are different. The particular circumstance I was speaking to was voluntarily leaving full-time regular employment for the sake of an early pension. The umpires of the Federal Court have held that that is subject to a disqualification under the legality of unemployment insurance.

Mr. Blackburn: I am sorry to interrupt again, but our time is limited. That is the six weeks penalty plus the two weeks waiting period if they retire before age 65.

Mr. St-Laurent: Yes, that is the extreme situation. It is up to six weeks, yes, sir.

Mr. Blackburn: And would you consider, and I am addressing myself now to the Minister, very briefly, altering that so we could set up some kind of system where if a person voluntarily withdraws or retires from the work force before age 65 he will get the lump sum of three weeks, but if he or she should decide to go back into the work force then he or she would have to pay that back. Is that a possibility? And that is a representation, I have to admit.

• 1620

Mr. Cullen: I will take your representation. I think, for some of the reasons outlined by Mr. St-Laurent, we have run into the administrative difficulty of individuals who retire from one job primarily because they have been offered a better job somewhere else. They retire and take all the benefits, and immediately go to another job—or very shortly thereafter—they want to be covered on unemployment insurance and we run into those practical difficulties.

I might say that what we can do, and what I propose to do with the new advisory council, with representations of this nature, is to have them look at what our difficulties are and

[Traduction]

M. Blackburn: Je suis désolé de vous interrompre encore, monsieur. Monsieur le président, quelle que soit la terminologie juridique, quand on en arrive à la Cour fédérale et à la CAC, je crois bien que cela n'a pas force de loi.

M. St-Laurent: Si, monsieur.

M. Blackburn: Ah oui? Quand cela a-t-il été changé... les arbitres?

M. St-Laurent: La structure d'appel pour la Commission d'assurance-chômage est la suivante: pour commencer, une révision par le bureau local ou un agent du bureau local, puis, un appel à une commission d'arbitres; en troisième lieu, appel à un arbitre de la Cour fédérale et, à partir de là et dans certaines conditions, à la Cour fédérale proprement dite. Mais les décisions des arbitres de la Cour fédérale viennent de la division des procès de cette cour et sont des décisions juridiques qui ont force de loi et peuvent constituer une jurisprudence.

M. Blackburn: Monsieur le président, voulez-vous dire que la décision d'un arbitre, par exemple à North Bay, est obligatoire pour la Commission d'assurance-chômage à Brantford, Ontario?

M. St-Laurent: La jurisprudence tirée de cette décision l'est, monsieur le président. Les circonstances de chaque cas sont évidemment bien différentes. Je vous parlais, moi, d'un employé qui quitte son emploi régulier volontairement, pour obtenir une pension anticipée. Les arbitres de la Cour fédérale ont estimé que cela constituait une disqualification pour l'assurance-chômage.

M. Blackburn: Je suis désolé de vous interrompre encore, mais notre temps est limité. Vous faites allusion à la pénalisation de 6 semaines, plus les 2 semaines d'attente, s'ils prennent leur retraite avant 65 ans.

M. St-Laurent: Oui, c'est la situation la plus extrême. Cela peut aller jusqu'à 6 semaines, effectivement.

M. Blackburn: Et envisageriez-vous, je m'adresse maintenant au ministre, de modifier cette disposition pour faire en sorte que, d'une façon ou d'une autre, lorsqu'une personne se retire volontairement ou prend sa retraite avant l'âge de 65 ans, elle pourrait obtenir la somme globale de 3 semaines, mais devrait la rembourser si elle décidait de retourner travailler? Est-ce que ce serait possible? C'est d'ailleurs une suggestion que je vous fais.

M. Cullen: Je prends note de votre suggestion. Comme M. St-Laurent vous l'a expliqué, nous avons eu des problèmes administratifs lorsque certaines personnes décidaient de prendre leur retraite surtout parce qu'elles avaient trouvé un emploi plus avantageux ailleurs. Elles prennent donc leur retraite, touchent toutes les prestations puis prennent immédiatement, ou peu de temps après, un autre emploi. Elles veulent être, couvertes par l'assurance-chômage; nous avons donc ces difficultés qui sont d'ordre pratique.

J'ajoute que ce que nous pouvons faire, et c'est d'ailleurs ce que j'ai l'intention de faire, c'est demander au nouveau conseil consultatif d'évaluer les problèmes que nous éprouvons, de

[Text]

what the representations are and what the, let us say, none-quitable effects of the decisions are to see whether something can be done. There may be an individual who retires at age 65 who has only worked 10 years, and somebody else may have retired at 58 and worked 38 or 40 years. So it is not a question of the years, as such, it is a question of the time of retirement—but I take your point.

Mr. Blackburn: Thank you.

I would like to go on to one other topic, something that has bothered me and bothered an awful lot of men and women, particularly those in their fifties and early sixties, across the country, and that is this job search. It seems to be bothering a lot of people. I know down around my way, and possibly all over the country, there are very confused about this because it varies, apparently, from area to area, if I am not mistaken. In my riding—and I am not just representing my riding at this table today, Mr. Chairman and Mr. Cullen—there is a real problem of confusion. Statements have been made in the press that a person did not have to continue to carry out a job search in an area where there was high unemployment, for example, or where there were problems of distance and travel, and this kind of thing. Yet, as far as I know, in Brantford and in Brant County, or the riding of Brant, in South-western Ontario, they have to continue this job search.

First of all, it is very demeaning, it is very frustrating, particularly for those in the age group of 50 plus or 45 plus—I am 44 next month and I may have to go looking for another job, too, in a few months, I do not know. I am not trying to make light of it, but it really is a problem. In one part of the country, I understand, they do not have to continue this job search, physically. In another part of the country—and, incidentally, in Brant County there is over 12-per cent unemployment; I do not care what Statistics Canada says, those are local manpower figures, unofficial figures—these men and women, particularly the older ones, have to go back week after week after week. It has got to the point, and I am being sympathetic to the personnel managers, where they do not want to see them. Let us face it: they have been back for four or five weeks or, in some cases, two or three months. They said, look, we told you six weeks ago there was no work; we told you three weeks ago there was no work; we told you last week there was no work.

Honestly, Mr. Chairman—and I am directing my remarks to the Minister—why do we have to have regulations that make it so frustrating, so demeaning, and so demoralizing for people in this age group, who have to go back and back and back for the manpower—whatever that little card is—get it stamped and say, yes, I went out to so-and-so industry and that industry and that office and so on. Can you give me an answer? Can you make it a little more humanitarian and say,

[Translation]

tenir compte des suggestions qui ont été faites et des effets, disons peu équitables, de certaines décisions pour voir si quelque chose peut être fait. Un individu peut prendre sa retraite à l'âge de 65 ans après avoir travaillé 10 ans seulement et un autre, à 58 ans après avoir travaillé 38 ans ou 40 ans. Ce n'est donc pas tellement une question d'années, c'est surtout la question du moment où l'on prend sa retraite... Mais je prends note de votre suggestion.

M. Blackburn: Merci.

Passons maintenant à un autre sujet qui m'inquiète et qui inquiète des quantités d'hommes et de femmes, en particulier ceux qui sont dans la cinquantaine et au début de la soixantaine et qui se voient dans l'obligation de chercher du travail. Cela semble être une situation grave pour beaucoup de gens. Je sais que dans mon coin, et peut-être dans tout le pays, la situation est d'autant plus compliquée qu'elle est différente d'une région à l'autre. Dans ma circonscription—et, monsieur le président, monsieur Cullen, ce n'est pas seulement ma circonscription que je représente ici—la confusion constitue un problème véritable. On a dit dans la presse qu'une personne n'était pas obligée de continuer à chercher un emploi dans une région où le chômage était élevé, par exemple, ou bien dans une région où des problèmes de distance et de déplacement se posaient, etc. Pourtant, que je sache, à Brantford et dans le comté de Brant, ou bien dans la circonscription de Brant, dans le sud-ouest de l'Ontario, ils sont obligés de continuer à chercher du travail.

Pour commencer, c'est extrêmement amoindrisant, c'est très frustrant, en particulier pour ceux qui sont dans la cinquantaine ou ont 45 ans et plus... J'aurai 44 ans le mois prochain et je serai peut-être obligé, moi aussi, de chercher du travail d'ici peu. Je ne sais pas. Je vous assure que je ne le prends pas à la légère; c'est véritablement un problème. Si j'ai bien compris, il y a une région où les gens ne sont pas obligés de continuer à chercher du travail à faire des démarches. Dans d'autres régions—soit dit en passant, dans le comté de Brant, le chômage dépasse 12 p. 100. Peu m'importe ce qu'en pense Statistique Canada, ce sont les chiffres de la main-d'œuvre locale, des chiffres non officiels... Ces hommes et ces femmes, et plus particulièrement les plus âgés, doivent y retourner semaine après semaine après semaine après semaine. Finalement, je finis par comprendre les directeurs du personnel qui ne veulent plus les voir. Regardons les choses en face: ils reviennent pendant quatre ou cinq semaines, dans certains cas pendant deux ou trois mois. On leur a dit: écoutez, nous vous avons dit il y a six semaines qu'il n'y avait pas de travail, nous vous avons dit il y a trois semaines qu'il n'y avait pas de travail, nous vous avons dit la semaine dernière qu'il n'y avait pas de travail.

Honnêtement, monsieur le président—et je m'adresse au ministre—pourquoi adopter des règlements qui sont si frustrants, si dégradants et si démoralisants pour les gens de ce groupe d'âge qui doivent revenir et revenir encore se présenter pour faire tamponner cette petite carte et déclarer: oui, j'ai été voir telle et telle compagnie et tel bureau, etc. Pouvez-vous me donner une réponse? Ne pourriez-vous être un peu plus humanitaires et dire: écoutez, ce qui est bon pour l'île du Cap-Bre-

[Texte]

look, what is good for Cape Breton Island—and I realize that unemployment there is much higher than it is in Brantford—why cannot it be the same thing for Brantford or Toronto or any other part of the country?

Mr. Cullen: Thank you, Mr. Blackburn. It is because we recognize this that we try to bring some equity into the system. Take the textbook case where you have a small village or a small town where there is only one employer or one shop or one bank, the number of employers available to hire people is somewhat limited; in endeavouring to reach some kind of compromise on this, we indicated that the job search would not be required for particular types of individuals. There may be high unemployment in a particular region but there may be job vacancies or openings for people with particular talents and skills, and there is no reason why they should stop looking for those jobs that are available to them. Mr. St-Laurent, I think it came about as a result of a press release or a press interview that you had that there was some suggestion that there was no longer a requirement for job search; that is not the case. But it is different across the country with different individuals with different talents and skills. Maybe Mr. St-Laurent could elaborate on that.

• 1625

Mr. Blackburn: Why should it be different? It is all one country?

Mr. Cullen: The fact of the matter is that the application is not different. If you are in an area of 30 per cent unemployment or 12 per cent unemployment but you have a particular talent and skill that is needed in that region, there is no reason why you should not be required to go out and look for a job and make the job search.

But in other areas to force an individual with very little talent or very little skill or very little likelihood of getting employment in that particular region to keep going back to the plant or to the shop, as you have indicated, seems inappropriate. So in that case the policy is applied equally across the country.

Mr. Blackburn: I would like Mr. St-Laurent just to elaborate on this.

Mr. Cullen: Mr. St-Laurent could maybe finish the answer, Mr. Chairman.

Mr. St-Laurent: Yes. Mr. Chairman, if I may, the story that was in the media was that I had stated that there had been a change in policy in the active job search. What I had stated and what the press had correctly said was that in fact there was a change in emphasis on the requirement for a formal active job search statement.

In the general area of control over the payments of benefits—and that is an item that I am accountable for as a program manager—we must control both against fraud and misrepresentation in the true sense of those words but also against people that malingering on unemployment insurance or in fact give up the search for work because of the frustrations that have been mentioned.

[Traduction]

ton—et je sais bien que le chômage est bien plus grave là-bas qu'à Brantford—pourquoi ne serait-ce pas bon également pour Brantford ou pour Toronto ou pour toute autre région?

M. Cullen: Merci, monsieur Blackburn. C'est parce que nous sommes conscients de cela que nous essayons de rendre le système un peu plus équitable. Prenez le cas classique d'un petit village ou d'une petite ville où il n'y a qu'un seul employeur, qu'un seul magasin ou qu'une seule banque: le nombre des employeurs est assez limité et c'est en cherchant à établir un certain compromis dans un cas comme celui-là que nous avons décidé que les gens qui vivaient dans ces circonstances n'étaient pas obligés de chercher un emploi. Le chômage peut être particulièrement élevé dans une région et en même temps il peut y avoir des emplois vacants et des possibilités pour des gens possédant des connaissances et des talents particuliers; il n'y a pas raison pour qu'ils arrêtent de chercher ces emplois qu'ils peuvent trouver. Monsieur St-Laurent, je pense que l'on a dit, suite à un communiqué de presse ou à une interview que vous avez accordée, qu'il n'était plus nécessaire de chercher de l'emploi; c'est faux. Mais cela varie d'un bout à l'autre du pays selon différentes personnes ayant différents talents et aptitudes. M. St-Laurent pourrait peut-être commenter cela.

M. Blackburn: Pourquoi serait-ce différent? C'est le même pays.

M. Cullen: Au fond, l'application n'est pas différente. Même si dans votre région le chômage est de 30 ou 12 p. 100 et que vous ayez certains talents et aptitudes en demande dans cette région, il n'y a aucune raison pourquoi vous ne seriez pas obligé de chercher de l'emploi.

Mais, dans d'autres régions, cela ne semble pas logique d'obliger une personne possédant peu de talent ou d'aptitudes ou ayant très peu de chance d'obtenir un emploi dans cette région d'aller continuellement à l'usine ou à l'atelier, comme vous l'avez dit. Donc, dans ce cas la politique est appliquée uniformément partout au pays.

M. Blackburn: J'aimerais que M. St-Laurent commente cela.

M. Cullen: Monsieur le président, M. St-Laurent pourrait peut-être compléter la réponse.

M. St-Laurent: Oui. L'article paru dans les journaux disait qu'il y avait eu un changement dans la politique sur la recherche active d'emplois. Ce que j'ai dit, et la presse l'a rapporté correctement, c'est qu'en fait il y avait eu une modification quant à l'importance de l'exigence d'une déclaration officielle de recherche active d'emplois.

Dans le domaine général du contrôle du versement des prestations, et cela relève de ma responsabilité à titre d'administrateur du programme, nous devons lutter contre la fraude et les fausses déclarations dans le vrai sens de ces mots, mais aussi contre les tire-au-flanc ou ceux qui abandonnent la recherche d'emplois à cause des frustrations dont on a parlé.

[Text]

Mr. Blackburn: With the economy of the country.

Mr. St-Laurent: The frustrations are, I think, equally all over the country depending on the unemployment rate. I think it is incumbent upon program functionaries though to ensure that people that have skills, that have opportunities for re-employment in the community, should in fact go out to search for work. Those very forcing agents are sometimes the things that overcome the frustration of having lost you job. And I think it is extremely important that that be done.

The policy has not changed; the policy is equally applied across the country. Where there are job opportunities in a particular claimant's occupational skill or capabilities, we do require them to search formalistically for work and require those contacts.

The legislation itself states unequivocally that claimants are not entitled to be paid benefits unless they are able to prove that they are unable to obtain employment. The only way you can prove that you are unable to find employment is in fact to try and not be successful. It is a kind of negative way of putting the legislation but it is a very forceful wording.

Mr. Blackburn: My time is up, thank you very much.

The Chairman: Mrs. Appolloni.

Mrs. Appolloni: Mr. Chairman, I am not sure to whom exactly I should address my remarks so I will make them rather general. Is it fair to say that the officials here today represent among the higher echelons of the civil service?

Mr. Cullen: I do not know about the higher echelons; they are certainly among the most professional in so far as I am concerned but I am somewhat prejudiced.

Mrs. Appolloni: And they are highest along the ladder of whatever success one has in the civil service?

Mr. Cullen: They are a representative group from the department that are responsible for different areas: if we get a question on job opportunities, employment, Dr. Campbell would handle that; if it is UI, if it is Immigration Appeal Board, for example No. 30, Miss Janet Scott would be here to respond; if it were on jobs, is it Miss Johnson?

Mr. St-Laurent: Miss Irene Johnson.

Mr. Cullen: Irene Johnson.

Mrs. Appolloni: I was wondering, what are the prerequisites? I am sure each and every one of them well deserves his promotion. But what are the prerequisites, what are the criteria for the promotion?

In my mind, looking at manpower and unemployment, in fact the main criteria would be common sense—you cannot go very far without that in any job—a lot of compassion, humanity and, yes, definitely a certain amount of educational skills. But I am wondering, Mr. Minister, how the hell you never manage to find a woman with those qualifications. When you think particularly women represent what, 47 per cent of the labour force now, and the percentage is going to increase. I might sound chauvinistic, but to heck with it; I am still convinced, the more I sit in this Committee, that very often it does take a woman to know the specific requirements of

[Translation]

M. Blackburn: Étant donné l'économie du pays.

M. St-Laurent: Je crois que les frustrations existent partout au pays selon le taux de chômage. Je crois que c'est la responsabilité des administrateurs du programme de s'assurer que les personnes possédant les aptitudes, pour qui il existe des occasions d'emploi dans la localité, cherchent en fait du travail. C'est parfois par ces contraintes que l'on surmonte la frustration d'avoir perdu son emploi. Et je crois qu'il est extrêmement important que cela se fasse.

La politique n'a pas changé; la politique est appliquée uniformément partout au pays. S'il y a des possibilités d'emploi répondant aux aptitudes et aux compétences d'un réclamant en particulier, nous lui demandons officiellement de chercher de l'emploi et nous lui demandons des preuves.

La loi stipule clairement que les réclamants n'ont pas droit aux prestations à moins de pouvoir prouver qu'ils ne peuvent pas obtenir d'emploi. Et la seule façon de le faire est de chercher sans succès. C'est une approche négative à la loi mais c'est un libellé vigoureux.

M. Blackburn: Mon temps est écoulé, merci beaucoup.

Le président: Madame Appolloni.

Mme Appolloni: Monsieur le président, je ferai des commentaires plutôt généraux ne sachant pas à qui les adresser. Il est juste de dire que les fonctionnaires qui sont là aujourd'hui représentent les plus hauts échelons de la Fonction publique.

M. Cullen: Je ne saurais vous dire s'ils représentent les plus hauts échelons; à mon avis, ils sont certainement parmi les plus compétents, mais je suis quelque peu préjugé.

Mme Appolloni: Et ils sont à l'échelon le plus élevé de la réussite que l'on peut atteindre dans la Fonction publique?

M. Cullen: C'est un groupe représentatif du ministère, responsable de différents domaines: s'il s'agit d'occasions d'emplois, d'emplois, cela relève de M. Campbell; si c'est une question d'assurance-chômage, de la Commission d'appel de l'immigration, par exemple, le numéro 30, ce serait M^{lle} Janet Scott qui s'en occuperait; s'il s'agit d'emplois, est-ce M^{lle} Johnson?

M. St-Laurent: M^{lle} Irene Johnson.

M. Cullen: Irene Johnson.

Mme Appolloni: Je voudrais connaître les qualités requises. Je suis sûre que chacun d'entre eux a mérité sa promotion. Mais quels sont les prérequis, les critères pour cette promotion?

A mon avis, pour ce qui est de la main-d'œuvre et du chômage, le critère principal devrait être le bon sens, vous ne pouvez pas aller bien loin dans n'importe quel emploi sans cela, beaucoup de compassion, de sens humanitaire et, bien sûr, une certaine éducation. Mais, monsieur le ministre, je me demande comment diable vous n'avez jamais pu trouver une femme ayant ces qualifications. Lorsque l'on pense qu'actuellement les femmes représentent 47 p. 100 de la population active et ce pourcentage va en s'accroissant. J'ai peut-être l'air chauvine, mais peu importe; plus je siège à ce comité, plus je suis convaincue que très souvent il faut une femme pour

[Texte]

women in the labour force. If that is so, Mr. Minister, who is going to advise you on the special needs that women have in the labour force, whether it is counselling, finding them a job, retraining or whatever?

• 1630

That brings me back to a question I asked the other day: what are the criteria for counselling? Let us say a woman walks into Canada Manpower and would like to speak to a counsellor. Does she herself, have to ask for one, or is there somebody who might have the common sense to think she deserves more, to think she is good for better things than what she has at the moment, and what she needs is some counselling? Does somebody think for her? What are the criteria for counselling?

Mr. Cullen: First of all, whichever jobs you might have in mind that you would like to see filled by women, the criteria are spelled out. Of course, under none of the competitions do we specify, nor would we even if there were not a Canadian Human Rights Act, men only or women only. If it is a job that is advertised, or if it goes out to competition, anyone in the department, or in the government for that matter, has the opportunity to apply for that particular job, and the Public Service Commission make the final judgment. It is not made by me as the minister, or, for that matter, by my deputy minister. We indicate the kind of job that is available, and anyone in the Public Service Commission may bid for that.

Mrs. Appolloni: Would it be possible to find out when the latest competition was held and how many women applied for it?

Mr. Cullen: Are you talking about my own department? The latest opening that we had?

Mrs. Appolloni: The latest competition and how many women applied for it.

Mr. Cullen: We can certainly get that. I do not know what it will prove, whether it was a job that fifty women applied for, or five, but certainly we will get that information for you. That is no problem.

Mrs. Appolloni: I am sure, Mr. Minister, knowing you, that you would be the last one to imply the women were not properly qualified and that is why they did not get it. I mean, we cannot say that all women are not qualified.

Mr. Blackburn: May I raise a point of order on this point? I hope I will not be taking up Ursula's time.

What has always dumbfounded me about this kind of thing is that we have I do not know how many civil servants from your department, Mr. Minister, sitting here today, and I have sat in on many committees, and yet when members ask specific questions that we cannot ask in the House, very often we do not get specific answers to specific questions from the civil servants who should have the answers around the periphery of the committee table. I do not know how many are here today, but a ball-park guess would be 30. Now surely to God there

[Traduction]

comprendre les exigences spécifiques des femmes dans la population active. Dans ce cas, monsieur le ministre, qui va vous conseiller sur les besoins spéciaux des femmes dans la population active, qu'il s'agisse de les orienter, de leur trouver un emploi, de les recycler, etc. . .

Cela me ramène à une question que j'ai posée l'autre jour: comment a-t-on accès aux services des conseillers? Supposons qu'une femme aille au Centre de la main-d'œuvre du Canada et désire parler à un conseiller. Doit-elle le demander, ou y a-t-il quelqu'un ayant le bon sens de penser qu'elle a besoin d'aide, qu'elle peut faire mieux que ce qu'elle fait actuellement, et qu'elle a besoin des services d'un conseiller?

M. Cullen: D'abord, des critères sont établis pour tous les emplois que vous aimeriez voir occupés par des femmes. Bien sûr, dans nos concours, nous ne spécifions jamais que nous voulons uniquement des hommes ou uniquement des femmes, nous ne le ferions pas même s'il n'y avait pas la Loi canadienne sur le droit de la personne. Si un poste est annoncé, ou s'il y a un concours, qui que ce soit du ministère, ou du gouvernement, a l'occasion de se porter candidat, et le jugement final est porté par la Commission de la fonction publique. Ce n'est pas moi, comme ministre, ou mon sous-ministre qui porte le jugement final. Nous indiquons le genre d'emploi disponible, et quiconque dans la Commission de la fonction publique peut faire une demande.

Mme Appolloni: Serait-il possible de savoir quand le dernier concours a eu lieu et combien de femmes ont fait une demande?

M. Cullen: Parlez-vous de mon ministère? Le dernier emploi vacant que nous ayons eu?

Mme Appolloni: Le dernier concours et combien de femmes ont fait une demande.

M. Cullen: Nous pouvons certainement vous obtenir cela. Je ne sais pas ce que cela va prouver, que 50 ou 5 femmes aient fait une demande pour cet emploi, mais nous pouvons certainement vous obtenir ce renseignement. Ce sera fait.

Mme Appolloni: Vous connaissant, monsieur le ministre, je suis sûre que vous seriez le dernier à prétendre que les femmes n'avaient pas les compétences voulues et que c'est pour cette raison qu'elles ont été refusées. Mais on ne peut pas dire que toutes les femmes ne sont pas compétentes.

M. Blackburn: Puis-je faire un rappel au Règlement à ce sujet? J'espère que je ne prendrai pas le temps d'Ursula.

Ce qui me surprend toujours, c'est que je ne sais combien de fonctionnaires de votre ministère, monsieur le ministre, sont assis là, aujourd'hui, et j'ai siégé à beaucoup de comités, et lorsqu'un député demande une question précise que nous ne pouvons pas poser en Chambre, très souvent nous n'obtenons pas les réponses précises des fonctionnaires assis autour de la table qui devraient pourtant avoir ces réponses. Je ne sais pas combien il y en a aujourd'hui, mais je dirais environ 30. Il y a certainement quelqu'un là aujourd'hui qui peut répondre à la question d'Ursula de façon précise.

[Text]

must be somebody here who can answer Ursula's question specifically.

Mr. Cullen: We can probably give a top-of-the-head opinion, but when someone asks specifically for the last competition and how many women bid on that particular job, I doubt that there is anybody here who would have that specific figure for Mrs. Appolloni. It may have been under Manpower, under the Unemployment Insurance Commission, it may be on-the-job creation, or maybe in the Immigration field. I am not just sure which was the most recent. For that matter, we might get a cross-section for Mrs. Appolloni because I know precisely what she is looking at.

We do have in the field foreign service officers who are women; they are eminently qualified and do a fantastic job for us. I do not think anybody can knock the 10-year record of Janet Scott on the Immigration Appeal Board. As for the idea that the talent or ability is not there, nobody in this department or commission has ever suggested that. I have indicated that the jobs are open to bid, and the Public Service Commission, in the final analysis, determines who is the best qualified person for that job, whether man or woman.

We have undertaken to get the specific answer, and sometimes it requires some detail. I think we have been pretty forthcoming with the information we have tabled, Mr. Blackburn, before this Committee, with requests made by Mr. Rodriguez, either in the form of a letter or when he has been in the Committee or in the form of tabled answers. And similarly, in respect, Mr. Caccia, in my opening statement today I responded directly to a question he raised the last time. I think I have also written three letters to Mr. McGrath and Mr. Epp today covering specific questions that they had. We gave them a general answer but then gave them the specifics. We followed up very, very quickly. And these people are here so that they can give that kind of quick response.

• 1635

Mrs. Appolloni: All right, I will rephrase the question. Is there anybody in the Department of Employment and Immigration who is given the specific job of looking at (a) why there are so many women unemployed, what their qualifications are, and how is the best way to help them, because with the increasing numbers of unemployed women I think it is high time we did something about it. As I said the other day, it is not going to go away because women are going to stay in the labour force, and if we do not help them now I think we are being penny-wise and pound-foolish. To me it is an investment; we do it now and we do not wait for tomorrow.

Mr. Cullen: If I may at the outset, I would like to say yes, we do specifically look at these particular regions because there are two areas that are of prime concern to us, aside from the unemployment in the country, namely unemployment among youth, men and women, and unemployment among women, particularly those coming back into the work force, the labour force, and whether they have the talents and skills

[Translation]

M. Cullen: Nous pouvons probablement vous donner un à peu près, mais lorsque quelqu'un demande précisément combien de femmes se sont portées candidates lors du dernier concours pour un emploi en particulier, je doute que quelqu'un ici puisse avoir le chiffre précis en réponse à la question de M^{me} Appolloni. C'était peut-être un concours de la Main-d'œuvre, de la Commission d'assurance-chômage, peut-être de la création d'emploi, ou peut-être dans le domaine de l'Immigration. Je ne sais pas lequel est le plus récent. Pour cette raison, nous fournirons peut-être à M^{me} Appolloni un relevé des différents concours parce que je sais précisément ce qu'elle cherche.

Nous avons des agents du service extérieur qui sont des femmes; elles sont très compétentes et font un travail fantastique. Je ne crois pas que quiconque puisse critiquer le travail que Janet Scott fait depuis 10 ans à la Commission d'appel de l'immigration. Quant à l'idée que les talents ou les compétences n'existent pas, personne dans ce ministère ou de la Commission n'a jamais dit cela. J'ai dit que les emplois sont ouverts à toutes les candidatures, et que c'est la Commission de la fonction publique qui détermine en dernière analyse qui est le mieux qualifié pour le poste, homme ou femme.

Nous nous sommes engagés à fournir une réponse précise et quelquefois cela exige certains détails. Monsieur Blackburn, je crois que nous avons toujours fait diligence pour déposer des renseignements devant ce comité. Il y a eu des réponses, suite aux demandes de M. Rodriguez, sous forme de lettre ou lorsqu'il a assisté à ce comité. Et de même pour M. Caccia, dans ma déclaration d'ouverture d'aujourd'hui j'ai répondu directement à une question qu'il a posée lors de la dernière séance. Aujourd'hui je pense également avoir écrit trois lettres à M. McGrath et M. Epp au sujet de questions spécifiques qu'ils ont posées. Nous leur avons fourni une réponse générale mais ensuite nous leur avons fourni des détails. Nous avons répondu très rapidement et ces gens sont ici afin de pouvoir fournir ce genre de réponse rapide.

Mme Appolloni: Très bien, je vais reformuler la question. Y a-t-il quelqu'un au ministère de l'Emploi et de l'Immigration dont la fonction spécifique est de voir a) pourquoi il y a tellement de femmes sans emploi, quelles sont leurs qualifications, et quelle est la meilleure façon de les aider, parce qu'étant donné le nombre sans cesse croissant de femmes sans emploi, je pense que le temps est plus que venu de faire quelque chose. Comme je l'ai dit l'autre jour, cela va continuer parce que les femmes vont demeurer dans la population active, et je crois que c'est une économie de bout de chandelle de ne pas les aider aujourd'hui. A mon avis, c'est un investissement; nous devons le faire maintenant et ne pas attendre à demain.

M. Cullen: Je répondrai que oui, nous étudions spécifiquement ces questions parce que ce sont là pour nous des préoccupations premières, en plus du chômage au pays, c'est-à-dire le chômage chez les jeunes, hommes et femmes, et le chômage chez les femmes, surtout celles qui reviennent dans la population active, et la question de savoir si elles ont les talents et les aptitudes ou si elles ont besoin de perfectionnement, de cours

[Texte]

or need upgrading, a refresher course and things of that nature. Our affirmative action programs that we have in the department are all geared specifically to that area, because it is in those two areas of youth unemployment and unemployment among women that we have the higher levels of unemployment and obviously where we have to put some focus, but not to the detriment of others who are also unemployed.

Mr. Campbell, perhaps you would want to respond to that.

Mrs. Appolloni: Am I correct in saying then there is one part of your department that is looking only into that problem and, if so, could we have a name?

Mr. Cullen: You asked for one name. Dr. Campbell is responsible for the manpower end.

Mrs. Appolloni: Are you afraid of women, Dr. Campbell?

Mr. Campbell: No, not quite in the sense that is intended.

We have a women's employment division which is composed of a number of full-time professionals and a chief of the division which has in fact as its sole responsibility to look at the labour market, particularly at the position of women within the labour market, their unemployment, the kinds of jobs they seem to be getting into and not getting into, what their particular needs are in relation to the employment centres, the whole range of questions, and their prime responsibility, having done that, is to devise policies, program changes in our procedures, anything in fact that will enable us to improve the position of women in the labour market.

Mrs. Appolloni: I am sorry, I did not have my hearing thing in. Did you say commission?

Mr. Campbell: I said division.

Mrs. Appolloni: Who is the head of this division?

Mr. Campbell: Olivia Jacobs.

Mrs. Appolloni: Can she never come to our hearings?

Mr. Cullen: Well, we are always being criticized, Mrs. Appolloni, if we bring 25 people and only three are asked, if we bring 40 people and only three are asked, and what we try to do is get some kind of a cross-section, knowing that we are going to be dealing today, from the word we got, primarily with unemployment insurance, and that is why Mr. St-Laurent is at the table here, with Dr. Campbell dealing with the manpower end. We try to cover all fronts. But I do not think it is a good use of personnel to have them all in here and then find that they are not all being used.

If you would like to talk to Miss Jacobs, I am sure she would be happy to accept.

Mrs. Appolloni: I am rapidly coming to the conclusion that we will have to change the word "manpower". Thank you.

The Chairman: Dr. Ritchie.

Mr. Ritchie: Mr. Chairman, I would like to comment about Mr. Derek Blackburn on this job search. I think it is quite an imposition on small business, because they often do have quite a few people in, particularly during the winter. The job seeker knows there is no chance whatsoever for a job, but to satisfy Manpower that they are looking they have to be ready to fill out a form or at least give the okay. Manpower questions them

[Traduction]

de recyclage, et ainsi de suite. Les programmes d'action positive du ministère sont spécifiquement orientés vers ce domaine, parce que le chômage est plus élevé dans ces deux domaines, le chômage chez les jeunes et chez les femmes, et c'est évidemment là que nous voulons mettre l'accent, mais pas au détriment des autres sans emploi.

M. Campbell voudra peut-être répondre à cela.

Mme Appolloni: Alors, ai-je raison de dire qu'il y a une partie de votre ministère qui étudie ce problème et, le cas échéant, pourrions-nous avoir un nom?

M. Cullen: Vous demandez un nom. M. Campbell s'occupe de la main-d'œuvre.

Mme Appolloni: Monsieur Campbell, avez-vous peur des femmes?

M. Campbell: Non, pas dans le sens que vous le dites.

Nous avons une division de l'emploi des femmes composée d'un certain nombre de professionnels à plein temps et d'un chef de division dont l'unique responsabilité est d'étudier le marché du travail, surtout les emplois pour les femmes dans ce marché, leur chômage, le genre d'emploi qu'elles semblent obtenir et ceux qu'elles n'obtiennent pas, leurs besoins particuliers vis-à-vis les centres d'emploi, tout l'ensemble des questions; ayant fait cela, leur responsabilité première est d'élaborer dans nos procédures des changements de politique et de programme, enfin tout ce qui nous permettra d'améliorer la situation de la femme sur le marché du travail.

Mme Appolloni: Je regrette, je n'avais pas mon écouteur, avez-vous dit commission?

M. Campbell: J'ai dit division.

Mme Appolloni: Qui est le chef de la division?

M. Campbell: Olivia Jacobs.

Mme Appolloni: Ne peut-elle jamais venir à nos audiences?

M. Cullen: Madame Appolloni, on nous critique toujours si nous amenons 25 personnes et seulement trois sont appelées à répondre à des questions, si nous en amenons 40 et qu'on ne pose des questions qu'à trois, et nous essayons de fournir un échantillonnage. Selon ce que l'on nous a dit, aujourd'hui, nous devons surtout parler d'assurance-chômage, et c'est pourquoi nous avons M. St-Laurent ici, avec M. Campbell. Nous essayons de couvrir tous les aspects. Mais je ne pense pas que ce soit une bonne façon d'utiliser le personnel que de les avoir tous là et qu'en fin de compte ils ne servent à rien.

Si vous voulez vous entretenir avec M^{lle} Jacobs, je suis sûr qu'elle en serait ravie.

Mme Appolloni: Il ne faudrait peut-être pas oublier que la main-d'œuvre, ça comprend aussi les femmes. Merci.

Le président: Monsieur Ritchie.

M. Ritchie: Monsieur le président, j'aurais des commentaires au sujet de Derek Blackburn concernant la recherche d'emploi. Je crois que c'est un fardeau assez lourd pour les petites entreprises, parce que surtout durant l'hiver il y a beaucoup de gens qui vont les voir. Ceux qui cherchent des emplois savent qu'ils n'ont aucune possibilité d'en trouver, mais pour répondre aux exigences de la Main-d'œuvre, ils

[Text]

as to whether they have been in. And there is quite a bit of paperwork, sort of a fallout from the regulation.

• 1640

Mr. Cullen: Just one addendum on that, Dr. Ritchie, and that is the fact that a lot of the people who apply are not on unemployment insurance and are not being asked or requested by anybody. They are simply out looking for jobs and a lot of these people who come in by freedom of choice feel that maybe they have a talent or skill to offer to a particular small business.

I would agree, if there are ways, and that is what we are endeavouring to do. Mr. St-Laurent tried to indicate that we have two responsibilities here. What we were hearing before was that the people drawing their unemployment insurance were sitting in the beer parlours and not doing anything, and people's trying to criticize this program were having an impact of it's losing its credibility for the splendid excellent work that it does. This was the kind of criticism we were hearing, and we said to people "You have to go out and do a job search, you have to make a job search." Then when we found it was having the kind of impact you are talking about on a small business man or on a community that only has one personnel manager and he is receiving all of these people, and they do not have a particular skill for that plant, we decided to ease off a little bit and to put the emphasis on the people, the talents and the skills they have and require them to look where there might be jobs. So when you try to bring this kind of approach into the program the tendency is to get criticized both ways.

Mr. Ritchie: I think that is a fair comment. I would like to go into your advertising a little bit. Did you make the advertising primarily for the cheaters or for the general public, that you were trying to do something?

Mr. Cullen: I think probably a little bit of both, and the prospective cheaters. The situation was that the program was being attacked, I think unfairly, by a lot of people, and the people who were in the program were being attacked unfairly because a very small percentage of the people, in fact, rip off or perpetrate any frauds on the program. Therefore, it seemed appropriate that we should get that message across to the general public because the perception was wrong.

Second, we wanted to get the message across that it is not an easy thing to rip off the UI and if, in fact, you do that there are pretty severe penalties. It may be just a question of paying back the money; in other instances it may be paying back the money plus a fine, and in other instances paying back the money and a jail sentence. This did not seem to be appreciated by the general public and if you read the perception that people seemed to have, it seemed to be the feeling that a whole raft of people were ripping off the UI. It was a very very small percentage. So, I think it is fair to say we were aiming at cheaters, prospective cheaters and the general public in its perception of what I think is an excellent program.

[Translation]

doivent être prêts à remplir un formulaire ou manifester leur consentement au moins. La Main-d'œuvre leur demande une preuve qu'ils y sont vraiment allés. Et il y a beaucoup de paperasse découlant de ces règlements.

M. Cullen: N'oubliez pas, monsieur Ritchie, que bien des gens qui font ces demandes ne sont pas en chômage et ne font pas cela à la demande de qui que ce soit. Ils sont simplement à la recherche d'emploi et beaucoup de ces gens y vont par choix pensant qu'ils ont peut-être un talent ou une aptitude à offrir à une petite entreprise en particulier.

Nous verrons ce qu'il est possible de faire. M. St-Laurent a essayé d'expliquer que nous avons deux responsabilités. Avant, nous entendions dire que ceux qui touchaient les prestations d'assurance-chômage passaient leur temps dans les tavernes à ne rien faire, et les répercussions de ces critiques affectaient la crédibilité de ce programme et du travail splendide qu'il accomplit. C'était le genre de critique que nous entendions, et nous avons dit aux gens «vous devez sortir et chercher de l'emploi, vous devez faire de la recherche active d'emploi.» Dès que nous avons vu le genre de répercussions que cela avait sur les petites entreprises dans une localité où il n'y a qu'un seul gérant du personnel et qu'il reçoit tous ces gens, même s'ils n'ont pas les aptitudes requises pour l'usine, nous avons décidé d'être un peu moins sévères et de mettre l'accent sur les personnes ayant les talents et les aptitudes en leur demandant de rechercher de l'emploi lorsqu'il existe des occasions d'emploi. Mais lorsque vous essayez d'inclure ce genre d'approche dans le programme, cela vous amène à être critiqué des deux côtés.

M. Ritchie: Je crois que vous avez raison. J'aimerais parler un peu de votre publicité. Avez-vous fait cette publicité surtout pour les fraudeurs ou pour informer le grand public que vous essayez de faire quelque chose?

M. Cullen: Je crois que c'est probablement un peu des deux, et pour les tricheurs en puissance. Je pense que beaucoup de gens s'en prenaient injustement au programme, et aux gens bénéficiant du programme parce que, en fait, un petit pourcentage de gens fraudaient le programme. Il nous a donc semblé indiqué de transmettre le message au grand public parce que la perception était fausse.

Ensuite, nous voulions transmettre le message que ce n'est pas facile d'escroquer l'Assurance-chômage et, le cas échéant, les peines sont très sévères. C'est peut-être seulement une question de rembourser l'argent, dans d'autres cas il faut en plus payer l'amende et, dans d'autres cas, il faut rembourser l'argent et on risque en plus une peine d'emprisonnement. Le grand public ne semblait pas comprendre cela, et si vous lisez la perception que les gens semblaient avoir, on aurait cru que toute une armée de gens escroquaient l'Assurance-chômage. C'était un très petit pourcentage. Donc, je pense que l'on peut dire que nous visons les tricheurs, les tricheurs en puissance et le grand public dans sa perception de ce qui est un excellent programme, je pense.

[Texte]

Mr. Ritchie: What percentage of people do the studies of your Department indicate are actual frauds, that is, those who use false SIN numbers or somebody else's? You hear about these things. What percentage falls in the category, let us say, of stretching the rules to suit their circumstances?

Mr. St-Laurent: Mr. Chairman, I can only give a proxy for that answer. I do not have figures on the number of people, other than speaking about the 70,000-odd people in calendar year 1977 who were either given a penalty under the act or prosecuted before the courts. Seventy thousand out of about 2.5 million claimants, if you wish to turn that into a percentage, would be about 3 per cent. As a proxy, if we added together the amount of overpayment that we actually found in 1977, of about \$35 million, and added to that what the Auditor General said we did not find, which represented about \$40 million of the \$95 million that he brought to our attention, one gets a total of \$75 million out of a total benefit payout of about \$3.4 billion. So in that case we are at about 4 per cent in terms of dollars.

Mr. Ritchie: Does your statement of penalty include a person who has, shall we say, received a couple of cheques and the Unemployment Insurance Commission decided they were not actively seeking work or limiting their job search, particularly in rural areas where always the miles situation enters into it?

Mr. St-Laurent: No, Mr. Chairman, they were not. The only place where penalties are imposed under Section 47 of the act or prosecution entered into under Section 121 of the act or the Criminal Code is where people have fraudulently declared for benefits; that is non-reported work, non-reported earnings, false social insurance numbers, collusion between employers and their employees to gain unemployment insurance benefits. The case where a person is not available for work results in a denial of benefits and may in some cases result in an overpayment but rarely in a penalty or a prosecution. The one exception to that would be where a claimant has arranged for someone to mail his or her claimant's reports in to the Commission from a Canadian address while they languished on the beaches in Florida. That would be a false statement and would probably bring them before the courts along with the accomplice.

• 1645

Mr. Ritchie: With regard to your statement on collusion between employees and employers, what type of collusion is the commonest?

Mr. St-Laurent: The commonest type is falsification of the record of employment for the reason of separation from that employment. For example, an employee may quit his or her job but in collusion with the employer arrange that the record of employment state that there was a layoff because of a shortage of work thereby trying to avoid the disqualification that is called for under the act. Other types of collusion include inflating the insurable earnings or the number of

[Traduction]

M. Ritchie: Selon les études de votre Ministère, quel est le pourcentage d'escroquerie, c'est-à-dire de ceux qui utilisent de faux numéros d'assurance sociale ou autre chose? Vous en avez entendu parler. Quel pourcentage tombe dans cette catégorie, de ceux qui interprètent les règlements pour accommoder leurs circonstances?

M. St-Laurent: Monsieur le président, je ne peux vous fournir qu'une réponse approximative. Je n'ai d'autres chiffres que les 70,000 et quelque personnes trouvées coupables ou poursuivies devant les tribunaux en 1977. Soixante-dix mille sur environ 2,5 millions de requérants, si vous voulez un pourcentage, ce serait environ 3 p. 100. Nous y avons ajouté la somme des paiements en trop dont nous nous sommes aperçus en 1977, soit environ 35 millions, et nous y avons ajouté ce que le Vérificateur général a dit que nous n'avions pas trouvé, ce qui représente environ 40 millions du 95 millions dont il nous a fait part, cela nous donne un total de 75 millions de dollars sur un total de 3,4 milliards de dollars versés en prestations. Donc, en termes de dollars, le pourcentage est d'environ 4 p. 100.

M. Ritchie: Lorsque vous parlez des peines imposées, cela comprend-il une personne ayant reçu quelques versements et que la Commission d'assurance-chômage décide ensuite qu'elle ne cherchait vraiment pas de l'emploi ou n'avait pas cherché suffisamment d'emploi, surtout dans les régions rurales où la distance entre en ligne de compte.

M. St-Laurent: Non, monsieur le président, ce n'était pas compris. Les seuls cas où des amendes sont imposées, en vertu de l'article 47 de la loi, ou des poursuites intentées, en vertu de l'article 121 de la loi ou en vertu du Code criminel, sont ceux des demandes frauduleuses de prestations: je veux dire par là qu'il s'agit de cas d'emplois non signalés, de gains non déclarés, d'utilisation frauduleuse de numéros d'assurance sociale ou de collusion entre des employeurs et leurs employés, pour l'obtention des prestations d'assurance-chômage. Lorsqu'une personne n'est pas prête à travailler, il y a refus d'octroi des prestations et il peut y avoir parfois des paiements excédentaires; il est cependant très rare que cela entraîne amendes ou poursuites. La seule exception serait le cas d'un prestataire ayant obtenu que quelqu'un d'autre expédie ses formulaires à la Commission, à partir d'une adresse canadienne, pendant qu'il prend le soleil sur les plages de la Floride. Il s'agirait alors de fausse déclaration pouvant entraîner des poursuites devant les tribunaux, non seulement contre les fraudeurs mais également contre leurs complices.

M. Ritchie: Puisque vous avez parlé de collusion entre les employeurs et leurs employés, pourriez-vous nous dire quels sont les cas les plus courants?

M. St-Laurent: Le cas le plus courant concerne une falsification des raisons, dans le dossier d'emploi, lorsqu'un employé quitte un poste. En d'autres termes, un employé peut quitter son emploi et s'être arrangé avec son employeur pour que les dossiers indiquent qu'il s'agissait d'une mise à pied, du fait d'un manque de travail, dans le but d'éviter la disqualification prévue par la loi. D'autres types de collusion pourraient concerner des déclarations excessives de gains assurables ou de

[Text]

insurable weeks in order to increase or lengthen the benefit period.

Mr. Ritchie: How difficult is it to inflate the insurable earnings without detection?

Mr. St-Laurent: It is very difficult because the employer at some time will be audited by Revenue Canada with regard to premiums that are payable and actually paid, and it will become increasingly difficult in the future when and if we are able to enter into what we call a validation exercise where we will actually check, randomly, records of employment against the employer's payroll. That is one of the arrangements that the Auditor General has mentioned to us and one that we are actively pursuing.

Mr. Ritchie: How big is this collusion between employee and employer out of the sum total of infractions. Is it a big item?

Mr. St-Laurent: It is extremely small, Mr. Chairman. You could count the number of cases in a year on both your hands—very, very small.

Mr. Ritchie: What is the commonest type of infraction?

Mr. St-Laurent: The commonest type of infraction in all fraud and misrepresentation is the non-reporting of work and earnings. That was precisely what the advertising program this spring was aimed at, to try to change the public's perception that it is easy to get away with additional moneys from unemployment insurance by hiding earnings from employment. We were practically traumatized by the drastic increase in the number of prosecutions and penalties over the past three years. They have literally tripled. That is a measure of our ability to catch those who would defraud or misrepresent their situation. We thought we owed it to not only the claimant population but the Canadian public in general to state categorically that we were very good at catching them and, therefore, they should be very, very careful before they make any fraudulent statements or misrepresentations.

Mr. Ritchie: Well in what manner do most of these extra earnings occur? Do they get on unemployment and then take another job with deductions?

Mr. St-Laurent: Yes, Mr. Chairman, that is correct. They take another job, either part-time or full-time short-term employment or in extreme cases full-time regular employment, and do not report that fact to the Commission on their claimant's report card. If we find that they have received unemployment insurance and failed to report the fact that they had work or earnings for more than two successive pay days—that is, if they received unemployment insurance and earnings from employment, and have not reported it, then we would in most circumstances prosecute, unless there are mitigating circumstances.

Mr. Ritchie: In the rural areas, we have the problem of returning to the farm from a job and the Commission may say that he is self-employed now. Who makes these decisions; is it your regional people? What is it based on?

Mr. St-Laurent: That decision, Mr. Speaker, would be made in the local office serving that particular claimant or client. An

[Translation]

nombre de semaines assurables, afin d'augmenter les prestations ou d'en allonger la durée.

M. Ritchie: Est-il difficile de déclarer des gains trop élevés sans être pris?

M. St-Laurent: C'est très difficile car les dossiers de l'employeur seront finalement examinés par le ministère du revenu, dans le but de déterminer s'il a bien payé les primes qui étaient dues; ce le sera encore plus à l'avenir, lorsque nous commencerons ce que nous appelons des opérations de validation, par lesquelles nous effectuerons des vérifications réelles, au hasard, des dossiers d'emploi et des listes de paye. C'est précisément l'une des méthodes qui nous ont été recommandées par le vérificateur général, et que nous étudions activement.

M. Ritchie: Quelle est l'étendue de ces activités de collusion, entre des employés et des employeurs, sur l'ensemble des effractions. Quel en serait le pourcentage?

M. St-Laurent: Très faible. On peut en compter les cas sur les doigts de la main.

M. Ritchie: Quel est le type d'infraction le plus courant?

M. St-Laurent: Il s'agit d'employés qui n'ont pas déclaré certains emplois ou revenus. C'est d'ailleurs pour lutter contre ce type de fraude que nous avons lancé notre programme publicitaire, au printemps, afin de faire comprendre au public qu'il n'est pas si facile de nous cacher des choses. De fait, nous avons été pratiquement traumatisés par l'augmentation considérable du nombre de poursuites et d'amendes au cours des trois dernières années, puisqu'elles ont pratiquement triplé. Cela montre bien que nous sommes tout à fait en mesure d'attraper les fraudeurs ou les menteurs. Nous estimions donc qu'il était de notre devoir, non seulement à l'égard des prestataires, mais également à l'égard du grand public, de faire la preuve de nos capacités, afin qu'ils y pensent bien avant de faire une déclaration frauduleuse.

M. Ritchie: Comment les gens peuvent-ils obtenir ces revenus supplémentaires? Est-ce qu'ils se mettent au chômage puis obtiennent un autre emploi?

M. St-Laurent: C'est exactement cela, monsieur le président. Ils acceptent un autre emploi, soit à temps partiel, soit à plein temps mais de courte durée, ou même, dans des cas extrême, à plein temps et de durée normale, sans l'indiquer à la Commission. Si nous constatons qu'ils ont reçu des prestations et n'ont pas signalé qu'ils avaient retrouvé un emploi ou obtenu des revenus quelconques, pendant plus de deux jours de paye successifs, nous intentons généralement des poursuites, à moins qu'il n'y ait des circonstances atténuantes.

M. Ritchie: Dans les zones rurales, cependant, il y a des gens qui retournent sur leur ferme, après avoir accepté un emploi, et que la Commission pourrait considérer comme ayant un emploi autonome. Qui prend ce genre de décision? Les responsables régionaux? Sur quelle base?

M. St-Laurent: Ces décisions sont prises dans les bureaux locaux desservant les prestataires. Une personne sans emploi

[Texte]

unemployed person returning to the farm is not necessarily self-employed.

• 1650

Mr. Ritchie: Often they think it is or feel it is. But this is one of our problems.

Mr. St-Laurent: There are regulations that permit a person who is employed during the calendar year to return to the farm and, in fact, continue farming operations. There is an arrangement for those earnings to be deducted from unemployment insurance benefits. But the general obligation to be available for work and to search for work actively as the legislation requires must still be maintained. If the farm operation is a full-time situation, then one must decide in the local office that that person is no longer unemployed and therefore no longer eligible for unemployment insurance benefits.

Mr. Cullen: That is also subject to all the appeal procedures, though.

Mr. St-Laurent: Absolutely.

Mr. Cullen: If that determination is made, the Board of Referees etc. can make their findings as well.

The Chairman: Thank you. Mr. McRae.

Mr. McRae: Thank you, Mr. Chairman. I would like to make a very general statement about what I call the myth of job creation. It is not aimed at the department, the government, other political parties, industry or labour. I think it is the whole Canadian psyche. We are refusing to think the unthinkable.

We have been creating jobs at somewhere around the rate of 300,000 to 350,000 a year. We will have to continue to do so for a number of years. We have had an increase in school enrolment since 1951 from 2 million to more than 5 million, something of the order of 250 per cent, while the population went up perhaps 50 per cent. So the increase in school enrolment would be about five times the increase in the population rate.

The Economic Council in its latest annual review says if we had a 5 per cent growth rate we could have an 8 per cent unemployment rate; with 6 per cent growth rate it would go to 7.7 per cent. How we get that I do not know. The U.S. economy grew at a negative rate in the first quarter. Looking at some figures in Sweden, the Swedish economy grew at minus 2.5 per cent; it dropped 2.5 per cent last year. We have put \$5 billion or more into the demand side in the last 18 months. The other political parties, the NDP, are saying that if we put \$3.5 billion more into the thing this will solve the problem, in spite of the many things that have happened to Sweden—an 11 per cent unemployment rate, I am told, at this particular point. The Tories are saying that a \$2 billion demand would be less than 1 per cent of the total GNP, which is \$200 billion.

[Traduction]

retournant sur une ferme ne devient pas nécessairement une personne ayant un travail à son compte.

M. Ritchie: Ces personnes ont cependant souvent l'impression que c'est le cas. Quoi qu'il en soit, c'est l'un de nos problèmes.

M. St-Laurent: Il existe des règlements permettant à une personne ayant occupé un emploi pendant l'année courante de retourner sur une ferme et de continuer à exercer des activités reliées à l'exploitation agricole. Dans ce cas, ces gains sont déduits des prestations d'assurance-chômage. Ceux-ci n'empêchent cependant pas que nous maintenions l'obligation générale pour les prestataires d'être prêts à accepter un emploi et de procéder à des recherches actives. Si l'exploitation agricole est gérée à plein temps, il revient à un responsable du bureau local d'étudier la situation pour déterminer si la personne reste ou non au chômage et est donc admissible ou non aux prestations d'assurance-chômage.

M. Cullen: Il y a également des procédures d'appel.

M. St-Laurent: Absolument.

M. Cullen: Lorsque la décision est rendue, le jury peut également donner son avis.

Le président: Merci. Monsieur McRae.

M. McRae: Merci, monsieur le président. J'aimerais commencer par une déclaration très générale au sujet de ce que j'appelle le mythe des créations d'emplois. Cette déclaration n'est pas particulièrement destinée au ministère, au gouvernement, aux partis politiques, aux industriels ou aux syndicats, mais plutôt à l'ensemble de la population canadienne. En effet, j'ai l'impression que nous refusons de croire à l'incroyable.

Depuis un certain temps, nous créons des emplois au rythme de 300,000 à 350,000 par an. Nous devons continuer à le faire pendant plusieurs années. Depuis 1951, le nombre d'étudiants est passé de 2 millions à plus de 5 millions, ce qui représente une augmentation d'environ 250 p. 100, alors que notre population n'a augmenté que d'environ 50 p. 100. L'augmentation de la population d'âge scolaire représente donc cinq fois l'augmentation de la population.

Dans son dernier rapport annuel, le Conseil économique indique que même avec un taux de croissance de 5 p. 100, nous pourrions continuer à avoir un taux de chômage de 8 p. 100; avec un taux de croissance de 6 p. 100 le taux de chômage serait toujours de 7.7 p. 100. Comment le Conseil parvient-il à ces chiffres, je ne le sais pas. Ce que je sais, c'est que l'économie américaine a eu une croissance négative pendant le premier trimestre. Ceci a également été le cas de l'économie suédoise, qui a regressé de 2.5 p. 100 l'an dernier. En ce qui nous concerne, nous avons injecté dans l'économie 5 milliards de dollars, depuis un an et demi, pour stimuler la demande. Les autres partis politiques, essentiellement le NPD, prétendent que si nous avions ajouté 3.5 milliards de dollars à cette somme, le problème aurait été résolu. Ceci ne tient manifestement pas compte des enseignements que nous pouvons tirer de la situation en Suède, qui connaît actuellement, si j'en crois

[Text]

There is a whole series of things. I want to read you a couple of quotes, for instance, from David Wolfe, Professor of Political Science at York University. Are there any things that could be done to improve the employment situation that the government has not done? The answer is:

I think, possibly, but it would involve a radical degree of government intervention in the economy than the government has appeared willing to undertake to date or the Canadian public at large has appeared interested in seeing the government take.

Dr. Wolfe is apparently a fairly left-wing person. Dr. Grant, who is Chief Economist at Wood Gundy, is saying:

I cannot conceive of a policy that could bring us down to 6% unemployment, in, say, the next couple of years. I just do not think there is a mix that we could live with that would do that.

And he goes on to say:

... supposing you set a target of 6% unemployment by even the end of 1980. We would probably have to see our GNP growing at close to 7% rates between now and then to absorb all the people in the labour force. How are we going to get our economy growing at that rate,

He goes on to say:

... when the rest of the world is only growing at 4% or 4.5%?

And probably less than that. It seems to me we have 1 million unemployed in this country who are just not going to be absorbed by job creation, given this kind of thinking. I think there is a myth that we can do it through job creation. It would require a growth rate of probably 8 or 9 per cent and just an impossible situation. I do not think it is totally impossible to look at this thing and do something about it, but by continuing the notion that we can create enough jobs to decrease that million materially or substantially we are perpetrating a myth on the Canadian public. It seems to me that when you cannot create enough jobs the only thing left is to redistribute the work among the people who are available to do it, in one form or another.

I know we are doing some things in terms of job sharing here and there, but if we really want to substantially get at this thing I would hope that we will look a lot more than has

[Translation]

mes informateurs, un taux de chômage de 11 p. 100. Les Conservateurs, quant à eux, prétendent qu'une injection de 2 milliards de dollars dans l'économie, pour stimuler la demande, représenterait moins de 1 p. 100 du PNB total, qui s'élève à 200 milliards de dollars.

Voilà donc toute une série de faits. Je voudrais ajouter à cela certaines citations, la première provenant de David Wolfe, professeur de sciences politiques à l'Université York. En réponse à la question de savoir si d'autres mesures pourraient être prises par le gouvernement, pour améliorer la situation de l'emploi, il a répondu ceci:

Peut-être, mais ceci entraînerait un degré d'intervention gouvernementale dans l'économie beaucoup plus élevé que celui que le gouvernement a été disposé à accepter, jusqu'à présent, ou que le public canadien a semblé réclamer.

Cette déclaration semble indiquer que M. Wolfe est un homme de gauche. M. Grant, chef économiste de la société Wood Gundy, a dit, quant à lui:

Je ne puis concevoir une politique qui pourrait nous ramener à un taux de chômage de 6 p. cent, dans les deux prochaines années, par exemple. Je ne pense pas qu'il existe une politique pouvant produire ce résultat que nous serions disposés à accepter.

Plus loin:

... si l'on suppose, pour le taux de chômage, un objectif de 6 p. cent d'ici la fin de 1980, il faudra probablement que notre PNB augmente de près de 7 p. cent, d'ici là, pour absorber toutes demandes d'emploi. Comment pourrions-nous obtenir ce taux de croissance, de notre économie..

Un peu plus loin:

... lorsque le reste du monde ne croît qu'à un taux de 4 à 4.5 p. cent?

En fait, ce dernier chiffre est sans doute trop optimiste. Ceci signifie, me semble-t-il, que nous avons aujourd'hui un million de chômeurs qui ne pourront être absorbés par des programmes de création d'emplois, étant donné ce type de raisonnement. Je crois donc que c'est un mythe de s'imaginer que l'on pourra résoudre avec des programmes de création d'emplois. Il faudrait en effet un taux de croissance de notre économie d'environ 8 à 9 p. cent, ce qui créerait une situation impossible. Certes, il n'est pas impossible de s'attaquer au problème et d'essayer d'y remédier, mais continuer à faire croire que nous pourrions créer suffisamment d'emplois pour obtenir une diminution importante du nombre de chômeurs, qui est actuellement de 1 million, reviendrait à perpétuer un mythe général. Il me semble que lorsque l'on ne peut créer suffisamment d'emplois, la seule chose qu'il reste à faire est de redistribuer les emplois existants, parmi tous les demandeurs, d'une manière ou d'une autre.

Je sais que l'on agit déjà dans ce sens, lorsque l'on applique, ici ou là, des systèmes de partage d'emplois mais, si nous voulons vraiment résoudre le problème, il est indispensable que

[Texte]

already been looked at in this whole notion of redistribution of work, how we can get people voluntarily retiring earlier, how we can get people to voluntarily take sabbatical leaves, educational leaves, you name it, how we can work a shorter week at the same hourly rate, these kinds of things. I do not see how we can substantially reduce this unemployment figure, I do not see how we are going to avoid some very major social problems in our society if we do not seriously do something about it, at least over the next five or six years when the demographic thing shifts. So this is the question I pose: if you have other alternatives, fine, but what are we doing in the nature of looking at this redistribution?

The Chairman: Mr. Minister.

Mr. Cullen: Well, in 30 words or less it is going to be tough to answer that question, Mr. McRae. First of all, I think you hit the nail on the head to question if we can sit back and in fact do nothing but watch this thing overwhelm us and do nothing with the economy, not try anything to get the 80 per cent factor in manufacturing up to 90 per cent or 95 per cent. We look at all of these avenues. You have indicated that the economy last year created 350,000 jobs. That was a phenomenal job creation for an economy in a country the size of Canada. I think we were doing some of the right things to reach this particular goal.

What has hit out at us, in effect, is the participation rate of people. If today we had the same participation rate as we had in 1960 we would literally be looking for people to fill the jobs. The participation rate—nobody quote me too accurately on these figures—was somewhere around 52 per cent or 53 per cent. It is up about 62 per cent or 63 per cent now, so the numbers of people coming on give us a tremendous task and responsibility.

I do not think we can just sit back and in effect do nothing. At the government level we have to play our role, at the government levels, both provincial and federal, and municipal, for that matter. I think we have to get into the direct job-creation field. This government has in effect contributed something like \$458 million in direct job creation over the past two years and is committed to that over the next three or four.

In addition to that we have said that direct job creation and temporary jobs are obviously not the answer, and the First Ministers agreed on that at their particular meeting. So we said, all right, under Canada Works—where we are putting a lot of money, about a quarter of a billion dollars in the course of various phases—let us look to see if we cannot move into the permanent job-creation field with our Canada Works operation. That is precisely what we are doing with the economic growth component. We are dealing with Ministers at the provincial level to see if we cannot, for example, get into forestation and create jobs on a more permanent basis.

[Traduction]

nous envisageons beaucoup plus sérieusement toute cette question de redistribution des emplois. Il s'agit alors de se demander comment l'on peut obtenir que les gens prennent volontairement leur retraite, plus tôt que prévu, comment ils peuvent volontairement prendre des congés sabbatiques, des congés d'éducation, etc., il faudra également se demander s'il ne serait pas possible d'avoir des semaines de travail plus courtes, sur la base d'un même taux de salaire horaire. En effet, je ne vois vraiment pas comment nous pouvons réduire de manière importante ce taux de chômage et je ne vois donc pas comment nous pouvons éviter de graves difficultés d'ordre social, si nous n'étudions pas sérieusement ces solutions, tout au moins pour les cinq ou six prochaines années, après quoi la situation démographique risque d'évoluer. Ma question sera donc la suivante: Étudiez-vous actuellement des systèmes de redistribution des emplois?

Le président: Monsieur le ministre.

M. Cullen: Pour être bref, monsieur McRae, je dois vous dire qu'il est très difficile de répondre à cette question. En effet, vous avez parfaitement défini le problème en vous demandant si nous devons simplement rester inactifs, sur le plan économique, et ne pas essayer d'amener le taux d'utilisation du secteur manufacturier de 80 p. cent qu'il est aujourd'hui à 90 ou 95 p. cent. Certes, nous étudions toutes ces solutions. Ceci dit, vous avez dit que, l'an dernier, notre économie a créé 350,000 emplois. Pour un pays tel que le Canada, cela représentait un succès phénoménal. Je crois donc que nous agissons dans la bonne voie, pour essayer d'atteindre cet objectif.

Ce qui complique la situation, évidemment, c'est l'augmentation du taux de participation des Canadiens. Si nous avions aujourd'hui le même taux de participation à la main-d'œuvre qu'en 1960, nous aurions un excédent d'emplois. Sans vous donner de chiffres absolument garantis, je crois que le taux de participation était alors de 52 à 53 p. cent. Aujourd'hui, il est de 62 ou 63 p. cent. Ceci signifie qu'il y a beaucoup plus de personnes qui veulent travailler, ce qui augmente considérablement nos responsabilités.

Nous ne pouvons donc certainement pas rester inactifs. Nous devons jouer notre rôle, au niveau gouvernemental, aussi bien fédéral que provincial et municipal. Je crois que nous devons appliquer des programmes de création d'emplois. De fait, notre gouvernement a consacré environ 458 millions de dollars dans des programmes de création d'emplois directe, depuis deux ans, et s'est engagé à y consacrer la même somme, pour les trois ou quatre prochaines années.

Évidemment, nous reconnaissons que ceci n'est pas suffisant, qu'il s'agisse d'emplois à plein temps ou d'emplois temporaires, ce qu'ont reconnu également les premiers ministres des provinces, lors de la dernière conférence. C'est d'ailleurs pourquoi nous avons lancé le programme Canada au travail, dans lequel nous investirons environ un quart de milliard de dollars, en plusieurs étapes, pour essayer de nous lancer dans des créations d'emplois permanents. C'est exactement ce que nous faisons en essayant d'agir sur le taux de croissance économique. Avec les ministres provinciaux, nous étudions actuelle-

[Text]

You mentioned work sharing. Here is a program in which we have involved ourselves and it is having fantastic success at the, well, I might call it the grassroots level, the companies and the labour unions, the work level. This is where it is being made to work. It is catching fire and it is an area which I think can play a role.

The employment tax credit program, we involve ourselves in this. The official Opposition have talked about the need for more stimulus. We have it stimulated to the extent of \$4 billion or \$5 billion now. They are suggesting that with another \$2 billion stimulation it could do a lot more about creating jobs. I am not sure that the tax-paying public, the people who are, after all, working and picking up the tab, would like to see their taxes raised to that extent. I think they feel that the deficit is large enough as it is now.

Mr. McRae: But even so, Mr. Minister . . .

Mr. Cullen: Just one further point. The New Democratic Party is talking about an old Liberal program, the winter capital works program. If that had been such a phenomenal success in job creation, obviously, we would have adopted it. But we looked at it and found that insofar as augmenting employment it did not have the impact predicted by that particular party. Now we can have a debate on that, and a legitimate debate, but it seems to me that we just cannot sit back and do nothing because of this aspect. And I think we are making some progress.

Mr. McRae: I would not suggest that because I think that the rate of creation is much higher than the rate of population growth; I think seven or eight times as high.

But the point of the matter is that it seems to me there is a limit to the capacity of the country to create more than, say, 400,000 or 450,000 jobs a year. I do not know what that capacity is. But, beyond that capacity, there has to be something done. I cannot think of any approach other than to redistribute work among the people available to do it. I think we have done a super job and it is really a superhuman job—this is another quote I could use from Dr. Grant—and even with that it still will not do it. I would hope that we would start looking much more at this redistributive method, that we would talk about using, for instance, the unemployment insurance fund in terms of work sharing. I do not like the words work sharing, redistributing work is probably better. There is something soft about the words work sharing. I think, in the notion of redistributing, one of the problems of course, is benefits. It seems to me that some of this money might very well be put into this situation. I know that you may not agree with me entirely, but I just cannot believe we substantially are going to be able to break into this one million over the next five years—and I mean reduce it to half a million or a quarter of a million.

[Translation]

ment la possibilité de nous lancer dans des travaux forestiers, par exemple, pour créer des emplois plus permanents.

Vous avez mentionné, quant à vous, des programmes de partage des emplois. C'est là un secteur d'activité auquel nous participons déjà, avec beaucoup de succès, au niveau de la base, c'est-à-dire au niveau des entreprises et des syndicats. C'est en effet à ce niveau-là que ce genre de programme réussira ou non. En fait, il semble jusqu'à présent avoir beaucoup de succès, et je crois que nous pourrions continuer à jouer un rôle à ce niveau.

Le programme de crédit à l'emploi est également une autre initiative fédérale. Certes, l'opposition officielle réclame que nous stimulions encore plus la demande. Nous avons déjà consacré 4 ou 5 milliards de dollars à cet effet et on nous demande aujourd'hui 2 milliards supplémentaires. Je ne suis cependant pas convaincu que les contribuables, c'est-à-dire les gens qui travaillent et paient la facture, accepteraient que leurs impôts augmentent en conséquence. J'ai l'impression qu'ils estiment que le déficit actuel est suffisamment important.

M. McRae: Mais cependant, monsieur le ministre . . .

M. Cullen: Un dernier point, si vous me le permettez. Le Nouveau parti démocratique parle aujourd'hui d'un ancien programme fédéral, le programme des travaux d'hiver. Évidemment, si ce programme avait eu un succès aussi phénoménal qu'on veut bien le dire, sur le plan de la création d'emplois, nous l'aurions repris. Malheureusement, nous l'avons étudié et nous avons constaté qu'en ce qui concerne la création d'emplois, il ne pouvait avoir l'impact envisagé par ce parti politique. Évidemment, nous pourrions bien nous lancer dans un débat là-dessus, qui serait tout à fait légitime, mais ceci ne nous empêche pas d'agir. De fait, je crois que nous avons déjà fait beaucoup de progrès.

M. McRae: En effet, puisque le taux de création d'emplois est beaucoup plus élevé que le taux de croissance démographique. Je crois qu'il est de 7 à 8 fois plus élevé.

Ce qui m'importe, c'est qu'il semble y avoir une certaine limite à la capacité qu'a notre pays de créer 400,000 ou 450,000 emplois par an. Je ne sais pas quelle est cette capacité. Mais au-delà de cette capacité, il faut faire quelque chose. Je ne vois pas de moyen outre la redistribution du travail entre les personnes disponibles pour le faire. Je crois que nous avons fait un effort superbe et que l'effort nécessaire est surhumain—je cite M. Grant—et même cet effort ne suffira pas. J'aimerais qu'on regarde de plus près cette méthode de redistribution, qu'on discute par exemple l'utilisation des fonds de l'assurance-chômage dans le partage des emplois. Je n'aime pas l'expression partage des emplois; la redistribution du travail est probablement préférable. L'expression partage des emplois me semble un peu faible. Pour ce qui est de la redistribution, je crois que les avantages posent un problème évidemment. Il me semble qu'une partie de cet argent pourrait s'utiliser dans cette situation. Je sais que vous n'êtes peut-être pas entièrement d'accord avec moi, mais je suis incapable de croire que nous allons réduire de façon importante ce montant d'un million de dollars au cours des cinq prochaines années—c'est-à-dire le réduire à un demi-million ou un quart de million.

[Texte]

• 1700

Mr. Cullen: You are right on one thing: I do not agree with everything you say, Mr. McRae.

On the redistributive effect of the work, I think it is fair to say that that is being looked at. It is being looked at by unions who negotiate for early retirement, by companies that are prepared to involve themselves in that. One of the concerns I have about the redistribution of work is the productivity level, whether, in effect, we can be as productive. Again, that is something that, I guess, we can have a debate on, but it is a concern I would have.

Mr. McRae: From what I have seen, certainly in job paring and things like this, the productivity goes up, people tend to concentrate their work more.

The Chairman: Your time has expired.

Mr. Cullen: We may be proving your point about work sharing.

M. La Salle: Monsieur le président, j'aimerais, monsieur le ministre, vous rappeler une petite expérience que j'ai eue dans un comté du Québec, dans le comté de Lotbinière, lors d'une visite il y a quelques mois, où j'ai rencontré des gens qui ont été mis à pied à cause de la réduction du nombre de travailleurs dans le domaine du textile. Ce qui posait un problème, et nous avons eu l'occasion d'en discuter avec les responsables du Centre de la main-d'œuvre, à ces gens qui, depuis 20 ou 25 ans faisaient un travail dans le domaine du textile, est le fait qu'ils doivent rechercher un emploi. Je trouve parfaitement normal qu'on exige que le prestataire fasse la preuve de sa recherche d'un emploi dans des situations normales. Mais pour ces personnes à qui on demandait de faire cette preuve, il était évident après un certain nombre de mois, que les patrons ne voulaient plus les voir. Ils refusaient de leur donner cette preuve.

Alors, je me demande, monsieur le ministre, si dans des cas où il y a eu une mise à pied massive le Centre de la main-d'œuvre ne devrait pas être un peu plus souple vis-à-vis ces personnes qui, de toute façon, ne peuvent pas faire autre chose, puisqu'ils travaillent dans ce métier depuis 20 ou 25 ans, et pour ces patrons qui se font importuner tous les jours... Je me demande si cette question-là vous est venue à l'esprit ou si vous avez eu des commentaires de la part de vos fonctionnaires à ce sujet. N'y-a-t-il pas lieu de penser à une politique peut-être un peu spéciale dans des circonstances aussi spéciales?

Le président: Monsieur le ministre.

Mr. Cullen: Mr. La Salle, you arrived somewhat late and we, in fact, did discuss this, Mr. Blackburn raised the specific point. The response was that we are trying to respond to that particular situation. You may remember some of the press releases, which indicated that people were no longer required to go on a job search and could not understand that; that was subsequently corrected in the media. Unfortunately, the error was picked up but not the correction. We have indicated that in areas of high unemployment, where an individual has no particular skill to offer, there is no requirement that that person should constantly have to be going back to the same

[Traduction]

M. Cullen: Vous avez partiellement raison: je ne suis pas d'accord avec tout ce que vous dites, monsieur McRae.

Pour ce qui est de la redistribution du travail, je crois pouvoir dire qu'on le considère. Les syndicats qui négocient pour avoir un âge de retraite moins élevé le considèrent, ainsi que les compagnies qui sont prêts à accepter ces changements. Un élément de la redistribution du travail me préoccupe: c'est la productivité; c'est-à-dire, resterons-nous aussi productifs. Là aussi, je suppose qu'on peut discuter, mais c'est une chose qui me préoccuperait.

M. McRae: Dans les expériences que j'ai vues dans le partage des emplois et dans des systèmes semblables, la productivité augmente, les gens ont tendance à concentrer d'autant plus leur travail.

Le président: Votre temps est écoulé.

M. Cullen: Il se peut qu'on soit en train de prouver ce que vous dites quant au partage des emplois.

Mr. La Salle: Mr. Chairman, Mr. Minister, I would like to tell you of an experience I had in a Quebec riding, in the Lotbinière riding, which I visited a few months ago. I met people who had been laid off because of a reduction in the number of workers in the textile field. This caused a problem, and we had an opportunity to discuss with officers from the Manpower Centre this problem caused to these people who had worked for the last 20 or 25 years in the textile field and who now had to look for a new job. Under normal conditions, I find it perfectly normal that those receiving benefits show proof of a job search. But for these people who were asked to show proof, it was clear after several months that the bosses no longer wanted to see them. They refused to provide proof.

So I wonder, Mr. Minister, if in cases where there has been a major layoff, the Manpower Centre should not be a little more flexible regarding these people who in any case cannot do anything else, since they have worked in this field for the last 20 or 25 years, and also for these bosses who are being bothered every day... I wonder if you have considered this question or if your officers have mentioned it to you. Would it not be appropriate to consider a special policy in these special circumstances?

The Chairman: Mr. Minister.

M. Cullen: Monsieur La Salle, vous êtes arrivé un peu en retard; nous avons, effectivement, discuté de cette question. M. Blackburn a posé cette question. Notre réponse était que nous essayions de répondre à cette situation. Vous vous souvenez peut-être de certains communiqués qui disaient que certaines personnes n'étaient plus obligées de rechercher un emploi; vous ne les avez peut-être pas compris. On a corrigé ce malentendu par après dans la presse. Malheureusement, c'est de l'erreur et non de la correction qu'on parle. Nous avons dit que dans des régions à niveaux élevés de chômage où les personnes n'ont pas de compétences précises à offrir, il ne leur est pas nécessaire de

[Text]

place to get the cards and to work it out. But there may be, in areas of high unemployment, individuals with particular skills that are in demand and that individual must conduct a job search. It is a decision to be made, in all probability, more at the local level. We are not cutting out the job search altogether. It may be a question of degree and numbers. Because we had that concern, we did shift the emphasis, if you will, from the job search as such, shifting that emphasis to an individual who has a talent and skill who might in fact find a job, requiring him to continue that particular search.

• 1705

I know the problem and it is of practical concern, and something we will have to look at. But you remember the criticism we had before, that people would work a certain length of time, draw their unemployment insurance and do nothing about getting off unemployment insurance or do nothing to be looking for work or do nothing about participating in our training programs or finding out what might be available in other avenues.

M. La Salle: Merci, monsieur le ministre.

On a souligné les programmes «Canada au travail»; je me demande si votre ministère a songé, en consultation avec les provinces, à regarder la possibilité d'y amener les municipalités, par le biais des provinces évidemment, sur une période peut-être un peu plus longue que les phases que vous avez établies jusqu'à présent. Par exemple, les municipalités me font part du fait qu'elles seraient désireuses de voir ces programmes mis d'abord à la disposition directe des municipalités, avant les associations ou les corps publics etc. Je suis porté à croire que les municipalités sont les mieux placées pour entreprendre des travaux bénéfiques à la collectivité en autant que les termes de ces phases soient prolongés... sur une période, peut-être, de deux ou trois ans. Les municipalités pourraient aussi répondre au problème de la création d'emplois pour des services qui répondent à la collectivité avec les mêmes normes que vous avez actuellement dans le programme «Canada au travail», à savoir que les provinces ont quand même une opinion à donner sur la qualité de ces projets...

Mr. Cullen: Yes, not only in so far as my own department is concerned, but working in co-operation with DREE, for example, where agreements are entered into and where we might participate to the extent of the amount of money that would normally be paid out under Canada Works funding, or developmental use of UI funds. We are still in the negotiating stage in that, although I think we have just completed an agreement with DREE and the Province of Quebec dealing with municipalities in the way that you are talking about. So yes, we have given consideration to it. We are endeavouring to find out with the amount of money that we use on Canada Works if there could be better use made of that particular money for permanent or at least longer-term employment.

Dr. Campbell, do you want to comment on Quebec or DREE or whatever?

[Translation]

retourner constamment au même endroit pour faire signer leur carte. Mais dans des régions à niveaux élevés de chômage il peut y avoir des personnes ayant des compétence en demande; ces personnes doivent faire une recherche d'emploi. Il est tout à fait probable que la décision dans chaque cas se prendra plutôt au niveau local. Nous ne laissons pas entièrement tomber la recherche d'emplois. Il est question de degré et de nombre. Comme nous nous préoccupons de ce problème, nous avons moins insisté sur la recherche d'emploi comme tel, préférant nous attacher aux personnes ayant un talent ou une compétence et qui pourraient effectivement trouver un emploi, exigeant que cette personne continue sa recherche.

Je connais le problème et c'est un problème pratique, il nous faut l'étudier. Mais vous vous souvenez de la critique qu'on nous faisait avant, que des gens travaillaient pendant une certaine période, qu'ils demandaient leur assurance-chômage, qu'ils ne faisaient aucun effort pour se trouver un emploi, ne faisaient rien pour participer à nos programmes de formation ou ne faisaient aucun effort pour déterminer ce qui serait disponible dans d'autres domaines.

Mr. La Salle: Thank you, Mr. Minister.

The "Canada Works" program has been emphasized; I wonder if your department has considered, in agreement with the provinces, studying the possibility of bringing the municipalities, obviously through the provinces, into these programs for a period perhaps slightly longer than the periods you have established up until now. For example, municipalities have told me that they would like to have these programs first offered directly to municipalities ahead of associations, public bodies, etc. I tend to think that municipalities are in the best position to undertake work beneficial to the community insofar as the term of these projects be prolonged... perhaps over a two or three-year period. In this way the municipalities could better respond to the problem of job creation in areas which serve the community under the same conditions as those presently applied in the "Canada Works" program, with the added factor that the provinces do have a say as to the quality of the project...

M. Cullen: Oui, non seulement pour ce qui est de mon ministère, mais aussi en collaboration avec le MEER, par exemple, où on signe des ententes et où nous pourrions participer proportionnellement au montant normalement versé dans le cadre du financement «Canada au travail» ou dans l'utilisation à fin de développement des fonds de l'Assurance-chômage. Nous en sommes encore à l'étape de la négociation, bien qu'il me semble que nous venions de former une entente avec le MEER et avec la province de Québec traitant des municipalités de la façon dont vous parlez. Donc la réponse est oui, nous avons pensé à cette solution. Nous cherchons à déterminer s'il serait possible, avec l'argent que nous consacrons à «Canada au travail», de mieux utiliser cet argent pour établir des emplois permanents ou, du moins, à long terme.

Monsieur Campbell, avez-vous des commentaires à faire quant au Québec, au MEER ou à autre chose?

[Texte]

Mr. Campbell: Municipalities do make considerable use of the Canada Works funds. In Phase 1 of last year's program almost 23 per cent of the Canada Works funds were spent by municipalities, municipal agencies, local governments of one kind or another.

The basic situation has been that it is a program in respect of which the bulk of the projects are prioritized at the local level, generally by local ministerial advisory boards. It has therefore been felt important, so that the community as a whole can determine what its preferences are and what the priority projects are in each case, that the advisory boards and members of Parliament have an opportunity to look over the full range of projects proposed at the same time, and to try to come to a view as to whether a project proposed by a municipality warrants a higher priority than a project put forward by a local businessmen's organization or whatever other organization may have put it forward. That is the basic reason for that.

Under the DREE agreement with Quebec, as the Minister mentioned, we are supporting a considerable amount of municipal infrastructure in quite a number of places in the Province of Quebec.

The Chairman: Mr. Scott.

Mr. Scott: Mr. Chairman, my first question has been partially answered. It deals with the people who have skills who must do a job search. I was a little annoyed when I heard that answer, because I think we are certainly classifying a certain section of our labour force that probably do more to help themselves be employed by their skills. Take, for example, a skilled carpenter or an outside worker with whatever skill he may have, when weather conditions prevent him from working outside and he applies for unemployment insurance he is asked to do a job search. At the same time he sees the guy down the street who probably has fewer skills than he but he draws much more unemployment insurance than the skilled worker. But you say that that is under the jurisdiction of the local unemployment insurance office.

• 1710

Mr. St-Laurent: Mr. Chairman, I might clarify that if I may. In each local office of the Commission there is a functional responsibility called the Employment Market Adviser. He or she works in concert with the resources from Manpower centres in the community to determine those occupations in which there is job opportunity or the potential for re-employment.

The use of the word "skill" is correct but it cannot be taken out of context. If there are people on unemployment insurance who have the skills and capabilities for which jobs opportunities exist in his or her community, then they are asked to carry out a formalistic job search and report those activities to the Commission.

For the people that are either skilled or non-skilled, but in whose occupations there is no job opportunity, such as a plant

[Traduction]

M. Campbell: Les municipalités font une utilisation importante des fonds disponibles dans le cadre du programme «Canada au travail». Dans la première phase du programme de l'an passé, presque 23 p. 100 des fonds consacrés au programme ont été dépensés par des municipalités, des organismes municipaux, des gouvernements locaux d'une sorte ou d'une autre.

En général, dans le cadre de ce programme la majorité des projets reçoivent une priorité au niveau local, des conseils ministériels régionaux. C'est pourquoi on a cru important, pour que la collectivité globale puisse déterminer ses préférences et la priorité de chaque projet, que les conseils et les députés aient l'occasion d'évaluer à la fois tous les projets proposés, et d'essayer de déterminer si un projet proposé par une municipalité mérite une priorité plus haute qu'un projet proposé par un organisme d'entrepreneurs locaux ou quelque autre organisme qui l'ait proposé. Voilà la raison à la base de cela.

D'après l'entente du MEER avec la province de Québec, comme le ministre a dit, nous appuyons un grand nombre de programmes municipaux à plusieurs endroits dans la province de Québec.

Le président: Monsieur Scott.

M. Scott: Monsieur le président, on a déjà répondu en partie à ma première question. Elle traite des personnes qui ont des compétences et qui doivent chercher un emploi. J'étais assez ennuyé, lorsque j'ai entendu cette réponse, car je crois que nous sommes relativement justes à l'égard d'une certaine catégorie de la population qui fait sans doute plus que d'autres pour essayer de trouver des emplois. Prenez par exemple le cas d'un charpentier ou d'un ouvrier qualifié quelconque, qui serait dans l'impossibilité de travailler, du fait des conditions climatiques, et demanderait des prestations d'assurance-chômage. Dans son cas, vous lui demanderiez de chercher du travail. En même temps, cependant, il constaterait qu'une autre personne, ayant sans doute moins de compétence professionnelle, pourrait percevoir des prestations d'assurance-chômage plus élevées. En ce qui vous concerne, vous dites que cela relève de la compétence du bureau local d'assurance-chômage.

M. St-Laurent: Je voudrais apporter une précision, monsieur le président. Chaque bureau local de la Commission emploie ce que nous appelons un conseiller sur le marché de l'emploi, qui collabore avec les centres communautaires de la main-d'œuvre, pour déterminer les emplois pour lesquels il peut y avoir une demande, nouvelle ou récurrente.

L'utilisation du mot «compétence» est valable mais ne doit pas être retirée de son contexte. S'il existe des gens recevant des prestations d'assurance-chômage, ayant des compétences ou talents demandés dans leur collectivité, nous leur demandons d'effectuer une recherche d'emploi officielle et d'en faire rapport à la Commission.

Pour les gens occupant des emplois pour lesquels il n'y a pas de possibilités, qu'il s'agisse d'emplois qualifiés ou non, c'est-à-

[Text]

shutdown where there is only one or two employers in the community, we simply would not require those people, skilled or otherwise, to search formalistically for work and report their activities. So the requirement to search formalistically for work and report those activities is limited to those people with skills or capabilities for which there are job opportunities in the community.

Mr. Scott: How successful has your job search been? Have you any way of indicating whether it has been a success? We hear a lot about this. Do you think it is something that finds place for many persons who have been on unemployment insurance? Or do you get them off the unemployment insurance rolls? What is the success of it?

Mr. St-Laurent: Mr. Chairman, the objective is not to get people off the unemployment insurance rolls. I think that would be a perverse objective. The objective is to administer the program as it is laid down in the legislation. The legislation requires that individuals be actively searching for work to prove that they are legitimately unemployed.

The success of the active job-search program really cannot be measured because the number of persons who subsequently leave unemployment insurance and go to employment, either full time or part time, is not categorized. They simply stop reporting when they go back to work. Or they report that they have found work but they do not give the reasons for their finding work.

We do know, however, that some half of the people who find jobs find jobs through their own efforts, through their friends, through contacts with employers, that sort of thing. So that resource is extremely important. A person's own initiative and energy in finding a job is by far the most fruitful way of looking for re-employment.

Mr. Scott: But I think it has been stated, Mr. Chairman, by the Minister, that you are reviewing this job search program, are you not?

Mr. Cullen: It is a constant that we are looking at in so far as shifting of an emphasis is concerned, as was indicated by Mr. St-Laurent. The policy, in effect is not changing; a job search is still necessary. But for the reasons given, there is not much point in sending someone out into a particular area when there are no jobs available for the skills or the talent or ability that that individual has.

Mr. Scott: Mr. Chairman, to the Minister, how closely does the Unemployment Insurance Commission work with the Manpower in upgrading courses for our unemployed people who are on benefits?

Mr. St-Laurent: Perhaps Dr. Campbell can support me or add to what I say.

Prior to integration the Unemployment Insurance Commission was in a very difficult situation. The legislation required of them to approve and refer claimants to courses of instruc-

[Translation]

dire pour des gens qui peuvent être mis à pied parce qu'une usine vient de fermer, par exemple, nous ne leur demanderons pas de procéder à une recherche officielle d'emploi ni d'en faire rapport. Cette exigence se limite aux personnes qui ont des compétences ou des talents pour lesquelles existent des possibilités d'emploi, dans la collectivité.

M. Scott: Quel a été le succès de votre recherche d'emploi? Existe-t-il un moyen quelconque vous permettant d'évaluer ce succès? Pensez-vous que votre système réussisse à trouver beaucoup d'emplois pour les chômeurs? Quel est votre taux de succès?

M. St-Laurent: Notre objectif n'est pas de faire disparaître les chômeurs des listes d'assurance-chômage, ce qui serait tout à fait pervers. Il est plutôt de gérer le programme conformément aux dispositions prévues par la loi. La loi exige que les chômeurs effectuent une recherche active d'emploi, pour prouver qu'ils sont légitimement au chômage.

Le succès du programme de recherche active d'emploi ne peut vraiment être évalué, car le nombre de personnes qui ont ensuite quitté les listes d'assurance-chômage et trouvé des emplois, à plein temps ou à temps partiel, n'est pas recensé par catégorie. IL s'agit simplement de personnes qui ne viennent plus à la Commission. Certaines d'entre elles peuvent avoir retrouvé un emploi mais elles ne donnent pas les raisons pour lesquelles elles en ont trouvé.

Ceci dit, nous savons qu'environ la moitié des gens qui trouvent des emplois les trouvent grâce à leurs propres efforts, grâce à leurs amis, grâce à des contacts avec des employeurs, etc. Il s'agit donc là de ressources extrêmement importantes. De fait, je n'hésiterais pas à dire que l'initiative et l'énergie individuelles, pour la recherche d'emploi, constituent le facteur le plus efficace de réemploi.

M. Scott: Mais le ministre a indiqué que vous procédiez à une révision de ce programme de recherche d'emploi, n'est-ce pas?

M. Cullen: C'est un domaine que nous étudions en permanence mais nous y accordons plus ou moins d'importance, selon les cas, comme l'indiquait M. St-Laurent. Quoi qu'il en soit, la politique n'a pas été modifiée et la recherche d'emploi est toujours nécessaire. Considérant cependant les raisons susmentionnées, il n'y a pas tellement d'intérêt à demander à un chômeur de chercher activement un emploi, lorsque nous savons pertinemment qu'il n'y a, dans la région concernée, aucun emploi correspondant à ses compétences ou à ses talents.

M. Scott: Quel est le degré de collaboration, monsieur le ministre, entre la Commission d'assurance-chômage et la Main-d'œuvre, pour l'organisation de cours de formation, pour les chômeurs touchant des prestations?

M. St-Laurent: M. Campbell pourra compléter ma réponse, si c'est nécessaire.

Avant l'intégration, la Commission d'assurance-chômage se trouvait dans une situation très difficile, puisque la loi l'obligeait à approuver les prestataires et à les orienter vers des

[Texte]

tion. The one talent that the Commission did not have at that time was the ability to determine whether a particular course was good for an individual or whether a particular individual was good for a course. With integration, Unemployment Insurance has now been able to draw on the very sophisticated skills of manpower counsellors to ensure that those who are taking up valuable classroom space or in fact undertaking apprenticeship training, are in fact there for good purpose. The integration, although not complete, I think is going to have a great positive effect on that ability to retrain people for employment.

• 1715

Mr. Scott: Mr. Chairman, on this clause, may I ask a question with respect to up-grading programs?

The Chairman: Yes.

Mr. Scott: Do you think we, as a government or legislators, whatever you want to call us, are doing enough in respect to upgrading course, especially in some rural parts of the country where people probably have very few skill to offer but they are capable people at the same time? Do you find that the individuals who have taken an upgrading course have made good use of it or have we wasted our money on them? What is the story? Do you know, Mr. Campbell?

Mr. Campbell: Yes, Mr. Chairman. We have a considerable budget each year devoted to manpower training. Throughout the program, in most of the areas, we have a three-month follow-up survey of people after training, which from time to time has been supplemented by a one-year follow-up survey after the training, and our general findings from that have been that the program is really quite successful, both in terms of increasing people's employment and their earnings.

For most of the people, for instance who were unemployed before they entered the course, those who entered full-time skill courses in the fiscal year 1976-77, some 71.8 per cent was the employment rate after the course. Obviously that is an area where we could stand some improvement. One of the things we are doing all the time with the provinces, with the local manpower centres etc., is trying to make sure that as the economy changes and the needs change we are shifting the courses around to make them correspond best with the mix of what is needed in the labour market.

But I think we can fairly say that the record in that respect is a good one.

Mr. Scott: If one who was receiving unemployment insurance benefits applied to Manpower to be enrolled in an upgrading course and was turned down—I know it is a pettish question—would that classify as a job search?

Mr. St-Laurent: If I may, Mr. Chairman, the simple fact of registration with a manpower centre is one element of an active job search. We would expect that people would be registered and would take advantage of the services available there. But in the case where there are job opportunities

[Traduction]

cours professionnels. Ce que la Commission ne pouvait faire à cette époque était de déterminer si un cours convenait à une personne ou si cette personne était faite pour suivre ce cours. Suite à l'intégration, la direction de l'assurance-chômage peut maintenant faire appel à des conseillers en main-d'œuvre hautement spécialisés qui peuvent s'assurer que ces personnes qui suivent des cours ou qui reçoivent une formation d'apprenti sont à leur place. Je crois que l'intégration, qui n'est pas encore terminée à l'heure actuelle, aura un effet très positif sur la sélection de la main-d'œuvre.

M. Scott: Monsieur le président, pourrais-je poser une question en ce qui concerne le programme de perfectionnement?

Le président: Oui.

M. Scott: Croyez-vous que le gouvernement ou les législateurs font suffisamment en ce qui concerne les cours de perfectionnement et spécialement dans certaines régions rurales du pays où la population n'est pas fort qualifiée mais où elle est capable d'entrer sur le marché du travail, néanmoins? Avez-vous remarqué que les personnes qui ont suivi un cours de perfectionnement en ont tiré profit et n'ont pas dépensé l'argent des contribuables? Pouvez-vous me répondre, monsieur Campbell?

M. Campbell: Oui, monsieur le président. Un budget important est consacré chaque année à la formation de la main-d'œuvre. Dans le cadre de ce programme, dans la plupart des régions, nous faisons une étude portant sur les personnes qui ont reçu une formation et ceci pendant trois ans. Parfois, nous faisons également une étude d'un an après la formation et de façon générale nous nous sommes rendus compte que notre programme a pas mal de succès car il permet d'augmenter le nombre de personnes employées et leurs salaires.

Sur les personnes qui étaient en chômage avant de suivre le cours, celles qui ont suivi des cours de spécialisation à plein temps au cours de l'année financière 1976-1977, quelque 71.8 p. 100 ont trouvé un emploi après le cours. Il est évident que des améliorations sont toujours possibles en ce domaine. Nous essayons continuellement de nous assurer, et ceci en collaboration avec les provinces et avec les centres de main-d'œuvre locaux, qu'au fur et à mesure que l'économie subit des changements, que les besoins changent, nous adaptons nos cours afin qu'ils correspondent mieux au marché du travail.

Je crois cependant que nous pouvons dire à juste titre que notre performance est bonne.

M. Scott: Si une personne bénéficiant de l'assurance-chômage présente une demande à la main-d'œuvre afin de suivre un cours de perfectionnement, si elle voit sa demande rejetée, sera-t-elle quand même considérée comme étant activement à la recherche d'un travail? Je sais que ma question peut paraître un peu mesquine, sans doute.

M. St-Laurent: Le simple fait de s'inscrire dans un centre de main-d'œuvre est considéré comme une recherche active de travail. Nous nous attendons à ce que les personnes en chômage s'inscrivent à ce bureau et tirent partie des services disponibles. Dans le cas où des possibilités de travail existent

[Text]

determined to exist in the community, that would not suffice as a total job search.

Mr. Scott: Are there many more applicants for retraining or upgrading courses than there are those accepted? what is the pattern, can you say, of choosing the ones to attend an upgrading course? Does it take them from the local area? Are they supposed to be taken from the region that the area encompasses as a region?

Mr. Campbell: I am afraid I cannot say exactly how many more people would like to take those courses than in fact do. I can say that we have, in different parts of the country, waiting list for different courses which vary quite considerably in length. Sometimes the waiting list reflects a considerable surplus of demand for a course, sometimes it simply reflects the fact that a course may not be starting for three or four months and so, inevitably, people are sort of piling up waiting for them.

There is no particular preference given to people who live near the course. For people who live farther away from the courses, we are able to augment their training allowances by living-away-from-home-allowances to make it easier for them.

• 1720

We also have a mobility provision on which we spend, I believe, about \$5 million a year linked simply to training, to pay peoples' expenses to go away to another centre where the training course may be taught. That really is what lets us get away, if I can put it that way, without trying to have the whole range of courses in every town in Canada, which we simply could not afford to do.

The Chairman: Mr. Stollery.

M. Stollery: Merci, monsieur le président. J'ai deux questions à poser et elles sont reliées à celles de mon collègue, Paul McRae.

As I was listening to him make his point about the rate of unemployment and the difficulty in making any real reduction in it for the next period of time, Mr. Chairman, a couple of questions occurred to me. In government you take this Department of Employment and Manpower, and when we administer something like giving people cheques and making sure they are doing what they are supposed to be doing to collect the cheques, I think we do that very well and I think the Unemployment Insurance Commission has performed that job very well for quite some time, by and large, given all of the difficulties and one thing and another. But the more profound question to be asked of us as a government, any government, is when you start getting into the creativity aspect of the thing, job creation, creation of any kind. In other than the broadest sense of creating an economy, an economic climate, can government do much more than that?

I am sure as we see the unemployment and the confusing figures, and yet the obvious wealth, this question comes to a lot of us. So I guess my immediate question, Mr. Chairman, is, do we have—I keep hearing that 300,000 jobs we have created. I think, if my memory serves me right, for the last 10 years we

[Translation]

dans la communauté, cela ne serait cependant pas suffisant pour considérer une telle personne comme étant à la recherche d'un travail.

M. Scott: Y a-t-il beaucoup de demandes de recyclage ou de perfectionnement qui sont rejetées? Comment vous y prenez-vous pour choisir les personnes qui pourront suivre un cours de perfectionnement? Le fait que l'on habite dans la région est-il important?

M. Campbell: Je ne pourrais malheureusement pas vous dire exactement combien de personnes désirant suivre ces cours ne peuvent le faire. Je puis vous dire cependant que dans différentes parties du pays nous avons des listes d'attente pour différents cours et le nombre de personnes inscrites sur ces listes varie considérablement. Parfois la liste d'attente reflète une demande trop considérable pour un cours, parfois, il se peut que ce cours ne débute pas avant trois ou quatre mois, ce qui fait grossir cette liste.

On ne donne pas la préférence aux personnes qui habitent près de l'endroit où se donne le cours et nous prévoyons pour les personnes qui habitent loin des allocations supplémentaires d'éloignement, ce qui leur facilite les choses.

Nous prévoyons dépenser cinq millions de dollars par année pour le déplacement. Nous rembourserons les dépenses de ceux qui iront suivre des cours de formation dans un autre centre. Cela nous permet de nous en tirer à bon compte, si vous voulez, car nous ne sommes pas forcés d'offrir toute une gamme de cours partout au Canada. Nous ne pourrions nous le permettre.

Le président: Monsieur Stollery.

Mr. Stollery: Thank you, Mr. Chairman. I have two questions in the same line as my colleague, Paul McRae.

Mon collègue a parlé du taux de chômage et des problèmes que pose la réduction de ce taux à court terme. Je pense que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration prend les mesures nécessaires pour donner aux gens des chèques, et il s'assure qu'ils remplissent les conditions assorties à l'obtention de ces chèques. Le ministère fait du bon travail, et je pense qu'en général la Commission d'assurance-chômage fait également du bon travail, compte tenu des difficultés auxquelles elle fait face. Mais l'aspect le plus compliqué pour nous, les gouvernants, pour tout gouvernement d'ailleurs, est celui de la créativité. Il faut créer des emplois. Le gouvernement peut-il faire plus que créer une économie, un climat économique?

Face aux chiffres déroutants de chômage, et en même temps à la richesse évidente, on ne peut que se poser des questions. On ne cesse de dire qu'on a créé 300,000 emplois. Si ma mémoire est bonne, au cours des dix dernières années, on a créé au Canada plus d'emplois que dans n'importe quel autre

[Texte]

in Canada have created more jobs than any country in the Western World, except for last year when I think we were second. It is something like that. I know that in West Germany one per cent fewer people are working this year than in 1970, actually one per cent fewer people, and I am quite sure that is correct. Of course they solve their problem by sending people back home, sending the guest workers back home, the so-called guest workers.

Do we have statistics that specifically tell us what kinds of job are being created? Is there a breakdown available that tells us what percentage of the three hundred and some odd thousand jobs are long-term jobs, in what industries, and what percentage of them or what number of them are short-term jobs? I do not expect someone to be able to come up with those statistics here because that is a pretty broad kind of question. But I really would be very interested if I could get that kind of specific information.

How many jobs are created in the fishing sector because of the 200-mile limit, specifically? How many jobs in the boat-building sector? We have Statistics Canada that give us these annual figures. It is comparative statistics that I am interested in. Someone comes up to me and says, the government is creating short-term jobs that disappear in six months or something like that. So I would appreciate taking this opportunity at the Committee, through you, Mr. Chairman, to ask the Minister if there is some way of providing me with that kind of information, if it is available. That is my first question.

• 1725

I think it is becoming increasingly important because of the confused nature of our unemployment problem referred to by Mr. McRae in terms of the rate of growth that has to be maintained in order to make any real reduction. So I would like to know just what actually is happening.

Secondly, on this participation rate that the Minister refers to, that we know is apparently the highest in the western world, you hear comments about the tremendous number of young people coming into the work force, and yet one says: gee, how much longer can this continue? How long are you young? I would like to know.

The second part of that question is this woman business. Is this in fact where a large part of the figure comes from? Is it something that is unique to Canada? Youth unemployment, I remember, was dealt with at one of those conferences a year or two ago. There is the group of seven, the group of nine, and the group of... There are so many groups of economic groupings that I have a hard time...

Mr. Cullen: OECD had a meeting last December, attended by member countries, dealing with youth unemployment.

Mr. Stollery: Right. Well, there was also a Prime Minister level meeting. I believe Japan was the only country that did not have, for some peculiar reason, the same problems with youth unemployment. Anyway, I will not take up any more time of the Committee, but I would like to know your comment on women's participation. Is this a Canadian phenome-

[Traduction]

pays occidental, et ce n'est que l'année dernière que nous nous sommes classés deuxième. Tout le monde peut constater cela. Je sais qu'en Allemagne de l'Ouest, par rapport à 1970, 1 p. 100 de moins de gens travaillent cette année, et je suis à peu près sûr de ce que j'avance. Évidemment, on essaye de résoudre le problème en renvoyant la main-d'œuvre temporaire, ce que l'on appelle des travailleurs étrangers.

Avons-nous des données statistiques qui témoignent des emplois créés? Savons-nous comment les 300,000 et quelque emplois sont répartis dans les diverses industries? S'agit-il d'emplois à long terme? Le cas échéant, quel pourcentage de ces emplois sont à court terme. Je ne m'attends pas à ce qu'on me donne des statistiques ici, car c'est une question de détail. Mais j'aimerais que l'on me fournisse ces renseignements.

Depuis l'imposition de la limite de 200 milles, combien d'emplois ont été créés dans l'industrie des pêches? Combien ont été créés dans l'industrie de la construction navale? Statistique Canada fournit ces chiffres annuellement. J'aimerais avoir des chiffres comparatifs. Parfois, on me dit que le gouvernement crée des emplois à court terme qui disparaissent dans les six mois. Je saisis donc l'occasion qui m'est offerte aujourd'hui pour demander au ministre s'il peut me donner ces renseignements dans la mesure où ils sont disponibles. Voilà pour ma première question.

Notre problème de chômage est si ardu qu'il est important de savoir ce qu'il en est. M. McRae a parlé du taux de croissance qu'il faut maintenir si nous voulons effectuer une réduction qui en vaille la peine. J'aimerais donc savoir ce qu'il en est.

Deuxièmement, le ministre a parlé du taux de participation qui est l'un des plus élevés du monde occidental. Un nombre incroyable de jeunes gens se joignent à la population active, et le flot est tel qu'on se demande: combien de temps cela va-t-il durer? Combien de temps est-on jeune? J'aimerais savoir ce qu'il en est.

Deuxièmement, j'aimerais revenir aux femmes. Leur participation contribue-t-elle à gonfler les chiffres? Est-ce un phénomène unique au Canada? Il y a un an ou deux, lors d'une conférence on a parlé du problème du chômage chez les jeunes. Il y a le groupe des sept, le groupe des neuf, etc. Il y a tant de groupes économiques que je m'y perds...

M. Cullen: Les représentants des pays membres de l'OCDE se sont réunis en décembre dernier pour discuter du chômage chez les jeunes.

M. Stollery: C'est juste. Il y a également eu une conférence des premiers ministres. Si je ne m'abuse, seul le Japon n'avait pas les mêmes problèmes que les autres pays en ce qui a trait au chômage chez les jeunes. De toute façon, je ne veux pas accaparer le temps des membres du comité, mais j'aimerais recueillir vos impressions sur la participation des femmes.

[Text]

non? Is this something that we can expect to see working its way through the British and the French and the German economies? I am sure it is a question that is hard to give a specific answer to, but maybe we might give it a try.

Mr. Cullen: Thank you, Mr. Stollery, in so far as the statistics are concerned. I think either Mr. Campbell or Mr. Fay might wish to deal with that.

Can you fill in Mr. Stollery on some of the issues raised, Mr. Fay?

The Chairman: Mr. Fay.

Mr. D. Fay (Acting ADM, Strategic Planning and Policy, Department of Employment and Immigration): Mr. Chairman, we can certainly provide net figures for changes in jobs in particular industries. The great problem is actually finding out the difference between those created and those in fact disappearing, and this is a very, very difficult problem and one that we are studying very extensively.

Mr. Stollery: I am sorry, I do not mean that. How many jobs are lost? Is this a plus? When you say 350, does that mean there are 350 more than . . .

Mr. Fay: We can certainly say it is in a particular industry. There were 50,000 more jobs this month than last month. But whether in fact that is a net figure of say a plus of 70 or a loss of 20, that is the difficult thing to determine. This is the sort of area that we really are doing a lot of extensive studies on. We can certainly give information on net figures by industry. The actual duration of these jobs created, again is a very, very difficult thing to determine and is tied up with this whole question of the flow of jobs in the labour market.

The second question on participation rates, the answer is, yes, it is a fairly general problem. The participation rate of women increasing is a fairly general phenomenon. In most of the countries of the OECD, apart from Japan, as you have pointed out, whose problem is more concerned with elderly workers, certainly have this phenomenon of increasing women's participation rates. Youth unemployment also is a very, very difficult problem right across the board among the OECD countries. So although the problems do differ somewhat from country to country, depending on a number of factors, there is this general situation that is common to virtually all of them.

Mr. Stollery: Let me put it this way then: is the emphasis switching to something that I am intuitively thinking of, to woman participation, to female participation rather than youth? Or is that just my imagination? We all know about youth unemployment.

Mr. Fay: Both of those two areas are of extremely high importance. In the work program of the OECD both these groups were singled out especially for attention, both youth and the role of women in the labour market. They are two specific topics of concern to all the countries of the OECD.

[Translation]

S'agit-il d'un phénomène canadien? Les Britanniques, les Français et les Allemands feront-ils face aux mêmes problèmes? Je sais qu'il est difficile de répondre à ma question, mais essayez donc.

M. Cullen: Merci, monsieur Stollery. Pour ce qui est des statistiques, M. Campbell ou M. Fay voudront peut-être vous répondre.

Monsieur Fay, pouvez-vous donner des statistiques à M. Stollery?

Le président: Monsieur Fay.

M. D. Fay (sous-ministre adjoint intérimaire, Politique stratégique et Planification, ministère de l'Emploi et de l'Immigration): Monsieur le président, nous pouvons vous donner des chiffres sur l'évolution de l'emploi dans certaines industries. Il est difficile cependant de faire la différence entre, d'une part, les emplois créés, et d'autre part, ceux qui disparaissent. Nous nous penchons actuellement sur ce problème épineux.

M. Stollery: Excusez-moi, ce n'est pas ce que je voulais dire. Combien d'emplois sont perdus? Sommes-nous gagnants? Quand vous dites 350,000, s'agit-il de 350,000 emplois supplémentaires?

M. Fay: Pour une industrie donnée, c'est juste. Par rapport au mois dernier, ce mois-ci il y a 50,000 emplois supplémentaires. Il est difficile cependant de dire si ce total traduit la création de 70,000 emplois et la perte simultanée de 20,000 autres. Voilà pourquoi nous étudions cette question. Nous pouvons, pour une industrie donnée, vous fournir des chiffres nets. Il est cependant très difficile de dire quelle est la durée de ces emplois, car tout cela est lié au nombre d'emplois sur le marché du travail.

Quant au taux de participation, c'est un problème assez universel. La participation accrue des femmes est un phénomène général. Ce phénomène se retrouve dans la plupart des pays de l'OCDE, sauf au Japon qui, lui, doit s'attaquer au problème des travailleurs âgés. Le problème du chômage chez les jeunes se retrouve dans tous les pays de l'OCDE. Même si les problèmes varient d'un pays à l'autre, compte tenu de certains facteurs, il y a cependant des dénominateurs communs.

M. Stollery: De prime abord, a-t-on tendance à accorder plus d'attention à la participation des femmes qu'à celle des jeunes? J'ai l'intuition que c'est le cas; ai-je tort? Nous connaissons tous l'existence du problème du chômage chez les jeunes.

M. Fay: Il s'agit là de deux secteurs primordiaux. Dans le programme de travail de l'OCDE, les jeunes et les femmes sont mis en évidence. Ces deux groupes inquiètent tous les pays de l'OCDE.

[Texte]

[Traduction]

• 1730

Le président: Nous en sommes à la deuxième ronde. Si nous voulons tout de même terminer avant 18 h 00, nous devrions peut-être, à l'avenir, si nous voulons avoir une deuxième ronde, débiter les délibérations à 15 h 30 comme l'indique l'avis de convocation du Comité, et non à 16 h 00. Cela nous permettrait de vous accorder plus de temps. Je vous demanderais d'être très courts pendant la deuxième ronde.

Monsieur Caccia.

Mr. Caccia: I will make it short, Mr. Chairman.

Briefly, I would like to ask, first, for clarification in connection with this weekly regional report on the employment tax credit program, which is very helpful. Is this a report for one week or is this a report as of the inception of the program? It is not clear from this and it would be helpful to know what period it covers.

Mr. Cullen: Since its inception.

Mr. Caccia: Since the inception, thank you.

On the question raised by other members, Mr. Chairman, on job search and whether or not it is an imposition, I would like to say to Mr. St-Laurent that there are a number of instances where it is an imposition and it really does not make much sense. When you ask, for instance, a concrete worker in the month of February to make a job search, when no firm is pouring concrete because of the weather, you are really just asking him to go up and down the street and knock on doors when it is known, as a fact, that that industry is not operating. Certainly, the Unemployment Insurance Commission knows very well that this job search is requested from people who do not belong to unions, whereas when someone belongs to a union, that person seems to be immune from that kind of request. So there again you have different standards being applied, and probably for some very understandable reasons.

Going back to the earlier question on private employment agencies, the background in my mind, Mr. Chairman, is, we have private employment agencies in the private sector who are placing people, and as the Minister quite rightly said, some of them do it very effectively. For instance, you have personnel placement agencies that place personnel with advertising agencies. They make a living out of that. They make a living out of other people's salaries—and that is a point we could debate—nevertheless, it appears that they do this job faster and more effectively than we do it through Canada Manpower. So, within the private placement sector, you have this phenomenon multiplied by I do not know how many times.

Now, in the public placement sector you have Canada Manpower not engaged in the exercise of placing temporary personnel with the public employer called the federal government. So, in view of the fact that millions of dollars in fees are charged by private employment agencies each year in return for the placement of people within the federal government, why is Canada Manpower not a participant in the posting and in the filling of temporary vacancies within the federal government?

The Chairman: We are about to start the second round. If we want to finish at 6.00 p.m., from now on we should make sure that we start at 3.30 p.m., as the convocation states, not at 4.00 p.m. This way, we could have more time and a second round. I would ask you to be short on the next round.

Mr. Caccia.

M. Caccia: Je serai bref, monsieur le président.

J'aimerais obtenir des éclaircissements sur ce rapport hebdomadaire régional qui traite du très utile programme de crédit d'impôt à l'emploi. S'agit-il d'un rapport hebdomadaire ou d'un rapport unique, portant depuis l'élaboration du programme? La réponse n'est pas évidente, et il serait utile de savoir de quelle période il s'agit.

M. Cullen: Les chiffres traduisent les réalisations du programme depuis le début.

M. Caccia: Depuis le début, merci.

Au sujet de la recherche d'emploi et par suite des questions posées par d'autres membres, je signale à M. Saint-Laurent que cela importune parfois, sans raison. Si vous demandez à un travailleur du béton de rechercher activement un emploi au mois de février, quand personne ne coule de béton à cause du temps, vous lui demandez de se prêter à un exercice symbolique qui consiste à frapper aux portes quand tout le monde sait que l'industrie est à cette époque-là en période creuse. La Commission d'assurance-chômage sait fort bien que l'on exige que ceux qui ne sont pas syndiqués s'adonnent à cet exercice, alors que les autres, ceux qui sont syndiqués, ne se voient pas imposer la même corvée. Voilà donc un exemple flagrant de normes différentes pour des raisons assez compréhensibles.

Revenons aux agences d'emploi privées. C'est un fait, monsieur le président, qu'il existe des agences d'emploi privées dans le secteur privé qui font du placement et qui le font fort bien. Par exemple, il existe des agences de placement qui placent des gens dans les agences de publicité. C'est leur travail. Elles tirent leur profit du salaire que touchent les gens placés—on pourrait peut-être trouver à redire là-dessus. Quoi qu'il en soit, leur travail est plus rapide et plus efficace que celui de Main-d'œuvre Canada. Le phénomène est donc courant dans le secteur privé, il n'est pas rare.

Dans le secteur public, il existe Main-d'œuvre Canada dont les fonctions ne sont pas de placer du personnel temporaire chez l'employeur public, le gouvernement fédéral. Ainsi donc, on verse des millions de dollars par année à des agences privées qui placent des gens au sein du gouvernement fédéral. Qu'est-ce qui empêche Main-d'œuvre Canada de faire de même? Main-d'œuvre Canada ne pourrait-il pas combler temporairement des postes au sein du gouvernement fédéral?

[Text]

I made it, Mr. Chairman, as brief as I could, and I thank you.

Mr. Campbell: Mr. Chairman, may I say first of all, that the Commission, in fact, is in the business of supplying people on a temporary basis, both to government agencies and to the private sector. What we are not in the business of, really, is renting people to government agencies or to the private sector.

Mr. Caccia: This is not my question. I am sorry. We are not charging a fee, so I am not asking why we are not in the business of renting people. I hope that I am not getting distorted in this business, all right?

Mr. Campbell: Excuse me, Mr. Chairman. There is an important distinction here in terms of the services which are provided by a manpower centre and by a temporary help agency. I did not mean renting in a pregorative sense, but rather, in a descriptive one.

Mr. Caccia: No, it is a very good description.

Le président: Monsieur Caccia, je vous demanderais de laisser répondre le témoin et de revenir ensuite avec une question supplémentaire si vous le désirez.

Mr. Campbell: What they do, as you know, and as I said a few minutes ago, is perform a range of services which we do not perform.

• 1735

If the question really is: why do we not perform those services, why do we not provide the kind of service that a temporary help agency provides, then the answer, I suppose, is really a fairly simple one, and that is that in order to provide those kind of services we would quite obviously have to have (a) somewhat of a change in organization and (b) we as well would have to have the additional man-years, the additional public servants which it would take to provide that kind of a service free of charge. The service that they provide does in fact cost them money and we would have to have the sort of additional funds necessary if we were to provide precisely that kind of service.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, may I ask whether the Minister concurs with his answer.

Mr. Cullen: I think what Mr. Campbell is indicating is that there are two kinds of services that are provided, one by the private agencies who, in effect, have a quota pool of employees that they have available and can fill a particular contractual operation. And in our case, if a government agency wants an individual on a temporary basis, then they do list it with us, we in fact place that particular individual, not on a contract basis but that individual goes to that particular job. And it may be that the argument we have here is that there are two kinds of services, and you are suggesting that maybe we should expand on the services that we have to provide some of the services that are now being provided by private agencies. And Dr. Campbell has indicated that that might well be a role for us to play, but we would have to play it recognizing that we would need a different approach, more personnel, and of course a bigger budget.

The Chairman: Mr. Blackburn.

[Translation]

Monsieur le président, j'ai été aussi bref que possible.

M. Campbell: Monsieur le président, la Commission s'occupe de placer des gens temporairement, dans le secteur public comme dans le secteur privé. Nous ne nous occupons pas cependant de louer les services de gens aux organismes gouvernementaux ou au secteur privé.

M. Caccia: Mais ce n'est pas ce que je voulais dire. Excusez-moi. Nous ne demandons pas d'honoraires, et ce n'est pas ce que je réclame. Qu'on me comprenne bien.

M. Campbell: Excusez-moi, monsieur le président. Les services offerts par un centre de main-d'oeuvre et ceux qu'offre une agence privée diffèrent beaucoup. Quand j'ai parlé de louer les services de gens, je n'avais pas l'intention de dénigrer la chose, mais bien de décrire un service.

M. Caccia: Vous y avez très bien réussi.

The Chairman: Mr. Caccia, please let the witness answer the question first; you can then ask a supplementary question, if you wish.

M. Campbell: Les agences privées, vous le savez, offrent une gamme de services que nous n'offrons pas.

A la question de savoir pourquoi nous ne fournissons pas ce type de service, je vous répondrai que pour le faire, nous serions obligés de modifier notre organisation et d'augmenter notre personnel. Ces services coûtent bien entendu de l'argent, et si nous devons les assurer gratuitement, cela exigerait des fonds supplémentaires.

M. Caccia: Le ministre approuve-t-il cette réponse?

M. Cullen: Il existe en réalité deux types de services; celui assuré par les agences privées disposant d'un pool d'employés aptes à effectuer différents travaux à l'entreprise. Si une agence du gouvernement a besoin d'un employé temporaire, la demande nous est soumise, et c'est nous qui envoyons un candidat pour effectuer le travail. Le cœur du débat est peut-être l'existence de deux services d'emploi distincts; selon vous, on pourrait aussi proposer que le gouvernement se charge des services assurés jusqu'à présent par les agences privées. M. Campbell vient de vous expliquer que nous pourrions effectivement le faire, mais que cela exigerait une approche différente, un personnel accru et, bien entendu, un budget plus important.

Le président: Monsieur Blackburn.

[Texte]

Mr. Blackburn: Thank you, Mr. Chairman. I would like to ask the Minister about a situation that has developed, at least in the Province of Ontario, and it may be country-wide. Backed by the Ontario Federation of Labour a lot of local labour councils across the Province of Ontario, I think some 12, perhaps more, have set up through Canada Works, Phase 2, I believe—it could have been Phase 1, I am not sure—unemployment counselling offices in various communities across Ontario. These are funded in part by local labour councils and also in part by Canada Works. Now, I want to make this as clear as possible because I do not want to take up too much time of the Committee. I personally found that it was very difficult for me to assist people going to the board of referees and advocating for them. These unemployment advisory offices or whatever they may be called in various communities, sponsored by labour councils, are doing this precise thing. They are providing assistance to people who are not really aware of how they should prepare their arguments or their battle, so to speak, with the local boards of referees. And I have been told, somewhat unofficially—I do not have the figures on my own riding—since the office was established in Brantford, even though there are or have been some rather bad feelings between the local UIC office and the unemployment advisory office or counselling service, that those who have gone to the board of referees in Brantford, and this I think is true in many other areas of the province where these agencies have been set up, that the percentage of those persons going before the board of referees and winning their cases has substantially increased in favour of the person going before the board of referees, because they have been given very good and very substantial help from these advisory committees set up under the auspices of both Canada Works and also the OFL and the local labour councils.

I was wondering if there is anybody here today who could give the Committee a statistic as to the difference between the win and loss cases, so to speak, in respect of the persons going before the board of referees, as it now stands, since the agencies were set up and before these persons had a center to go to for assistance in preparing their brief for the board of referees. In other words, has it increased? And when I say "it", I mean has the number of successful briefs or arguments against the board of referees increased since there local unemployment advisory offices have been set up. I think they started last fall, I think probably as late as December 1977.

• 1740

Mr. Cullen: First of all, I would want to be very careful, Mr. Blackburn, about getting locked into that kind of a statistic. As a lawyer, I know that I have pleaded many cases that I am satisfied I should have won and did not win, and I have won a few that I did not expect to. Often this is in effect what happens. An individual the first time round has a poor case and the second time round has a good case, but because the second time around he is represented by a counsellor he seems to figure that he got a better shake or that it worked out that way. I would be somewhat loath to get locked into that other area.

[Traduction]

M. Blackburn: Je vous remercie, monsieur le président. Je voudrais poser une question au ministre concernant un cas qui s'est présenté en Ontario et peut-être ailleurs dans le pays. Avec l'appui de la Fédération du travail de l'Ontario, une douzaine de conseils du travail locaux ont créé des bureaux d'orientation pour chômeurs dans différentes agglomérations de la province, dans le cadre du programme Canada au travail, phase I ou 2, je ne me souviens pas au juste. Ces bureaux sont donc financés par les conseils de travail locaux ainsi que par Canada au Travail. Chaque fois que j'ai essayé d'aider les gens à préparer leur dossier pour le soumettre au conseil d'arbitrage, j'ai eu énormément de mal à la faire. Or, ces bureaux d'orientation parrainés par les conseils du travail se chargent justement de cette procédure. Ils aident notamment les gens à établir leur dossier en vue de leur soumission aux conseils d'arbitrage locaux. Je n'ai pas les chiffres pour ma propre circonscription, mais il paraît que, depuis l'ouverture du bureau à Brantford, et bien que l'entente soit loin d'être parfaite entre le bureau local d'assurance-chômage et ce bureau d'orientation pour les chômeurs, parmi les personnes ayant bénéficié des conseils de ce dernier avant de plaider leur cause devant le conseil d'arbitrage soit de Brantford, soit ailleurs, un pourcentage bien au-dessous de la moyenne a obtenu gain de cause grâce à l'aide obtenue par les comités Comités consultatifs créés sous les auspices du programme Canada au travail et de la Fédération du travail du Canada.

Pourrions-nous avoir des statistiques sur le nombre de causes plaidées avec succès devant les tribunaux d'arbitrage parmi les personnes ayant obtenu l'aide de ces agences. Je voudrais notamment savoir si la proportion des causes plaidées avec succès a augmenté depuis la création des bureaux consultatifs sur le chômage. Les premiers bureaux ont ouvert leurs portes l'automne dernier, et certains pas avant décembre 1977.

M. Cullen: Pareilles statistiques sont toujours sujettes à caution. Ainsi j'ai moi-même plaidé de nombreuses causes que j'aurais normalement dû gagner, mais que j'ai néanmoins perdues, alors que j'ai gagné des causes que je m'attendais à perdre. Ainsi, lorsqu'après avoir été déboutée une première fois, une personne est défendue par un avocat qui obtient gain de cause, il s'imagine que c'est une affaire de chance, alors que son dossier était meilleur. On ne peut donc pas toujours se fier aux statistiques.

[Text]

Although I am not familiar with it personally, I assume that what is happening is that this is assistance that is being made by unions to union members only, as opposed to . . . they make it available to the general public I suppose on that basis . . . I do not know if you have got any information on the specifics, Larry, or Duncan.

Mr. St-Laurent: Yes, I have, Mr. Chairman. We analysed the statistics on the number of appeals that are allowed or disallowed before the boards of referees. Unfortunately I have numbers here, but not percentages, so I cannot make any comparisons. If I may, for the record, just read out a few figures: in 1975 there were 32,311 appeals disallowed, and 6,671 allowed; in 1976 there were 38,602 disallowed, and 8,730 allowed; in 1977 there were 35,352 disallowed, and 7,972 allowed. That would appear to be a consistent average of about 18 per cent of the appeals that were allowed. So there is nothing from the statistics that one would enter into or that would suggest a trend.

Mr. Blackburn: Mr. Chairman, may I just interrupt; I am sorry.

The Chairman: Last question.

Mr. Blackburn: You have not and I am not expecting you to bring me up to date as of today or this month for that matter. May I ask a general question? Mr. Chairman, through you to the Minister and to his officials, do you have the feeling or do you accept the fact, with your latest information—not necessarily figures and statistics but with your latest information—that these unemployment advisory offices in various parts of Ontario are doing a good thing? Are they accomplishing what they set out to do? Are they in fact assisting people to prepare their appeals to the board of referees; and is their success rate improving as far as those appellants are concerned?

Mr. St-Laurent: I think there are three specific statements that I can make with respect to that, Mr. Chairman. In the first instance, we encourage the activity of these representative groups and we work very closely with them to ensure that they have any information that can assist a claimant. There is a perception on the part of some claimants that when they are denied benefits, they are confronting a faceless bureaucracy, and an intermediary often does help. However, we find that the help agency or the aiding agency often performs exactly the same service that an agent of Unemployment Insurance would perform. Where they are successful, is in bringing more information to the attention of the person making the decision, and thereby getting some decisions changed that in fact should be.

Mr. Blackburn: If I may interrupt again . . .

The Chairman: Last one, Mr. Blackburn.

Mr. Blackburn: . . . my time is out. Why then has not the Unemployment Insurance Commission been doing this for the last seven or eight years?

Mr. St-Laurent: That is the point I was making, Mr. Chairman. In fact, we do, but there is a perception abroad in a number of people's minds that we do not; that we are there to get people off the rolls, which is abundantly not the case. That

[Translation]

J'imagine qu'il s'agit d'un service fourni par les syndicats à leurs membres. Avez-vous plus de détails à ce sujet, Larry ou Duncan.

M. St-Laurent: Nous avons analysé les statistiques relatives au nombre d'appels déboutés ou confirmés par les commissions d'arbitrage. Malheureusement, j'ai les chiffres, mais non les pourcentages, ce qui ne permet aucune comparaison. Je vais vous citer quelques chiffres: en 1975, 32,311 appels ont été déboutés et 6,171 confirmés; en 1976, 38,602 ont été déboutés et 8,730 confirmés; en 1977, 35,352 ont été déboutés et 7,972 confirmés, ce qui donne en moyenne 18 p. 100 d'appels confirmés. Ces statistiques ne permettent donc pas de dégager une tendance.

M. Blackburn: Je m'excuse d'interrompre, monsieur le président.

Le président: Ce sera votre dernière question.

M. Blackburn: Je ne m'attendais pas à ce que vous me donniez les derniers chiffres du mois. Estimez-vous, d'après les données dont vous disposez, que ces bureaux consultatifs pour les chômeurs travaillant dans différents endroits de l'Ontario font du bon travail, et qu'ils remplissent leurs objectifs? Est-ce qu'ils aident effectivement les plaignants à préparer leur dossier pour les commissions d'arbitrage, et est-ce que la proportion des causes plaidées avec succès a ainsi augmenté?

M. St-Laurent: Nous avons pour politique d'encourager ce genre de groupe et nous travaillons de concert avec eux afin qu'ils disposent de tous les renseignements nécessaires pour leur permettre d'aider des plaignants. Certains estiment que lorsque leur demande de prestation est rejetée, c'est la faute d'une bureaucratie anonyme, c'est pourquoi ce genre d'organisation intermédiaire est fort utile. Nous avons néanmoins constaté que ces agences fournissent très souvent les mêmes services que les employés du Bureau d'assurance-chômage. La seule différence, c'est qu'ils soumettent des informations plus nombreuses aux arbitres, ce qui permet parfois de modifier les décisions.

M. Blackburn: Pourrais-je ajouter un mot?

Le président: Ce sera votre dernier mot, monsieur Blackburn.

M. Blackburn: Pourquoi la Commission d'assurance-chômage n'a-t-elle pas assuré ces services au cours des six ou sept années écoulées?

M. St-Laurent: J'allais justement vous l'expliquer. Bien que nous fassions la même chose, les intéressés ont l'impression que non, que nous cherchons uniquement à les empêcher de toucher les prestations d'assurance-chômage, ce qui n'est pas le

[Texte]

is why we work very closely with these agencies because there are people in the community who are loath to come to the federal agency in spite of the fact . . .

Mr. Blackburn: Why?

Mr. St-Laurent: I do not know—in spite of the fact that there is public information available on the appeal system, rights and obligations. We do all the documentation for an appeal, for example. People do not realize that, in spite of the fact that they are told with every decision that we do.

Mr. Blackburn: Why would they go to a storefront . . .

The Chairman: Mr. McRae.

Mr. Blackburn: . . . why would they go to a storefront and not go to UIC? What holds them back from going to UIC? Is it rudeness?

• 1745

The Chairman: Thank you, Mr. Blackburn. Mr. McRae.

Mr. McRae: Thank you, Mr. Chairman. Just on a more positive side, let us assume that we have roughly one million unemployed in this country. In about half of that, what would be the statistics for unemployment even if we had more jobs that there were people to fill them because of turn-around time, and so on? This, I think, is a common experience because, of course, 4 per cent of the work force would be unemployed when there were more jobs than there were people.

What we are probably looking at is, in some way or other, finding or redistributing work to, say, 0.5 million people in this country. In terms of man-days, in very rough figures, taking 10 million people, roughly, employed, this would come out to something like one day in very 20 man-days. And in some way or other we have to redistribute that amount of work. I am trying to put this on some kind of basis that may make some sense. Of course, the advantage of the redistribution is that you get a day of leisure or you get a day to do something else which perhaps is more fulfilling.

I have had some experience, as a principal in a high school, with pairing, with phased earlier retirements. For teachers who are teaching a full load, say, I would try to get down to about half a day's work teaching three subjects. You get more work out of these individuals in this fashion. I see plants having lay-offs for a period because the work is not there. I do not hear a lot of complaining in many cases, especially if the summer for golfing is good.

It seems to me that there are a whole series of ways that, voluntarily, we can do something substantial to break into that group of 0.5 million people that are creating this mass of social and economic problems in this country. I would like to see the government take a look at this. I know there is resistance from the labour movement; there is resistance from employers. There are problems, but the major problems starts off with benefits. As soon as you start talking of taking a teacher down from a full-time job to a half-time job, how do you square off

[Traduction]

cas, bien entendu. C'est pourquoi nous collaborons étroitement avec ces organisations, étant donné que certaines personnes hésitent à utiliser les services offerts par les agences fédérales, bien que . . .

M. Blackburn: Pourquoi?

M. St-Laurent: Je l'ignore. Donc bien que nous leur remettons des renseignements concernant le système d'appel et notamment leurs droits et obligations. Ainsi, c'est nous qui préparons les dossiers à soumettre en cas d'appel. Les gens ne semblent pas s'en rendre compte, bien que nous le leur disions.

M. Blackburn: Pourquoi se rendent-ils auprès de ces organisations privées?

Le président: Monsieur McRae.

M. Blackburn: . . . pourquoi préfèrent-ils s'adresser à ces bureaux privés plutôt qu'aux Bureaux d'assurance-chômage? Serait-ce la grossièreté des fonctionnaires qui les rebute?

Le président: Je vous remercie, monsieur Blackburn. La parole est à M. McRae.

M. McRae: Je vous remercie, monsieur le président. Supposons que le nombre des chômeurs soit de 1 million actuellement. Même si le nombre d'emplois dépassait le nombre de gens cherchant du travail, il resterait toujours un demi-million de chômeurs, le taux de chômage résiduaire étant de 4 p. 100.

Il s'agit donc en l'occurrence de trouver de l'emploi pour un demi-million de gens. Sur une main-d'œuvre active de 10 millions, cela représente un jour pour 20 journées-hommes. Il s'agit donc de redistribuer le travail. Or la redistribution libère un jour qui vous permet de faire quelque chose que vous préférez.

Lorsque j'étais directeur d'école secondaire, j'ai eu à m'occuper des enseignants prenant une retraite anticipée. Ainsi les enseignants travaillant à temps plein commenceraient par ne plus travailler que la moitié de la journée en enseignant trois sujets. Les personnes deviennent ainsi plus productives. On entend parler de licenciements dans les usines où il n'y a pas de travail. Or il y a peu de plaintes surtout en été lorsqu'on peut aller jouer au golf.

Il y a je crois, toute sortes de moyens de trouver de l'emploi pour ce demi-million de personnes qui sont à l'origine de toutes sortes de difficultés sociales et économiques. Le gouvernement devrait s'attaquer à ce problème en dépit de l'opposition des syndicats et du patronat. Ce sont les différentes prestations qui constituent la principale pierre d'achoppement. C'est ce qui arrive notamment lorsqu'on propose à un enseignant de passer d'un emploi à plein temps à un emploi à mi-temps. Je n'ai pas

[Text]

the benefits? I do not know what the answers to those questions are but it seems to me it is time we started looking at some of those things and developing incentive programs that might overcome some of these problems.

Any time I have raised this question in a gathering I have had more people come to me and say, I would really like to go on a half-time operation because of many, many reasons—family reasons or other reasons—but I cannot do it because if I do I lose my job. And yet the statistics on pairing seem to show productivity higher than would be the case if one person was doing the job. So I just throw this out in a positive way. I think we should look a great deal more at it than we have.

Le président: Merci.

Le Comité se réunira jeudi à 9 h 30, pour étudier les crédits 20 et 30 ayant trait à l'Immigration.

La séance est levée.

[Translation]

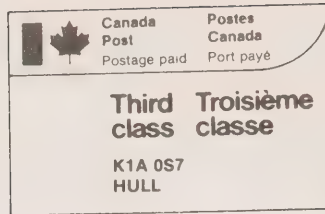
de solution à proposer, mais il faudrait examiner la situation et élaborer des programmes susceptibles d'en venir à bout.

Chaque fois que j'ai soulevé ce problème lors de réunions publiques, de nombreuses personnes sont venues me dire qu'elles ne demandent pas mieux que de travailler à mi-temps pour différentes raisons, mais que pareilles demandes entraînent fatalement la perte de l'emploi. Et pourtant les statistiques montrent que la productivité augmente lorsque deux personnes plutôt qu'une sont affectées à un poste. J'estime donc que c'est une solution très prometteuse qui mériterait d'être étudiée plus à fond.

The Chairman: Thank you.

The Committee will be meeting Thursday at 9.30 a.m. to examine Votes 20 and 30 relating to the Department of Immigration.

The meeting is adjourned.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Printing and Publishing,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT
Imprimerie et Édition,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the Department of Employment and Immigration:

Mr. D. R. Campbell, Executive Director, Labour Market Policy;
Mr. L. St-Laurent, Executive Director, Benefit Programs;
Mr. P. Fay, Acting ADM, Strategic Planning and Policy.

Du département de l'Emploi et de l'Immigration:

M. D. R. Campbell, directeur exécutif, Politique du marché du travail;
M. L. St-Laurent, directeur exécutif, Programmes des prestations;
M. P. Fay, S.M.A. intérimaire, Politique stratégique et Planification.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 19

Thursday, May 25, 1978

Chairman: Mr. Raynald Guay

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 19

Le jeudi 25 mai 1978

Président: M. Raynald Guay

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

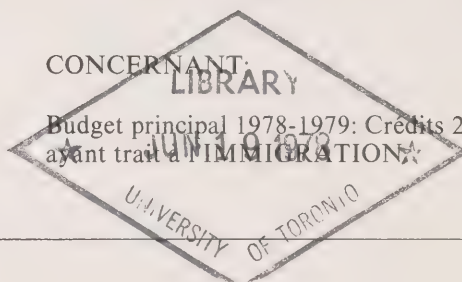
Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Main Estimates 1978-79: Votes 20 and 30 relating
to IMMIGRATION.

CONCERNANT:

Budget principal 1978-1979: Crédits 20 et 30
ayant trait à l'IMMIGRATION.



APPEARING:

The Honourable Bud Cullen,
Minister of Employment and
Immigration.

COMPARAÎT:

L'honorable Bud Cullen
Ministre de l'Emploi et de
l'Immigration.

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the
Thirtieth Parliament, 1977-78

Troisième session de la
trentième législature, 1977-1978

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Raynald Guay

Vice-Chairman: Mrs. Ursula Appolloni

Messrs.

Brewin	Epp
Caccia	Fraser
Dionne (<i>Kamouraska</i>)	Friesen
Duclos	McGrath
Dupont	McRae

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Raynald Guay

Vice-président: M^{me} Ursula Appolloni

Messieurs

Olivier	Savard
Portelance	Scott
Ritchie	Skoreyko
Rompkey	Stollery—(20)

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4)(b)

On Wednesday, May 24th, 1978:

Mr. Brewin replaced Mr. Blackburn;

Mr. Friesen replaced Mr. La Salle.

Conformément à l'article 65(4)b) du Règlement

Le mercredi 24 mai 1978:

M. Brewin remplace M. Blackburn;

M. Friesen remplace M. La Salle.

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, MAY 25, 1978
(23)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 9:42 o'clock a.m., the Chairman, Mr. Guay (*Lévis*), presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Brewin, Caccia, Dionne (*Kamouraska*), Duclos, Dupont, Epp, Friesen, Guay (*Lévis*) and Stollery.

Appearing: The Honourable Bud Cullen, Minister of Employment and Immigration.

Witnesses: From the Department of Employment and Immigration: Mr. R. Tait, Executive Director, Immigration and Demographic Policy; Mr. W. K. Bell, Director General, Recruitment and Selection; Mr. W. Black, Legal Advisor; Mr. B. M. Erb, Director, Public Affairs.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Wednesday, March 1, 1978, relating to the Main Estimates for the fiscal year ending March 31st, 1979. (*See Minutes of Proceedings, Thursday, May 11, 1978, Issue No. 14*).

The Committee resumed consideration of Votes 20 and 30 relating to IMMIGRATION.

Questioning of the Minister and witnesses was resumed.

At 11:07 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 25 MAI 1978
(23)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 9 h 42 sous la présidence de M. Guay (*Lévis*) (président).

Membres du Comité présents: MM. Brewin, Caccia, Dionne (*Kamouraska*), Duclos, Dupont, Epp, Friesen, Guay (*Lévis*), et Stollery.

Comparaît: L'honorable Bud Cullen, ministre de l'Emploi et de l'Immigration.

Témoins: Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration: M. R. Tait, directeur exécutif, Politique de l'immigration et de la démographie; M. W. K. Bell, directeur général, Direction du recrutement et de la sélection; M. W. Black, conseiller juridique; M. B. M. Erb, directeur des Affaires publiques.

Le Comité poursuit l'étude de son ordre de renvoi du mercredi 1^{er} mars 1978 portant sur le Budget principal pour l'année financière se terminant le 31 mars 1979. (*Voir procès-verbal du jeudi 11 mai 1978, fascicule n° 14*).

Le Comité poursuit l'étude des crédits 20 et 30 ayant trait à l'IMMIGRATION.

L'interrogation du ministre et des témoins se poursuit.

A 11 h 07, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le jeudi 25 mai 1978

• 0945

[Text]

Le président: Messieurs, nous continuons ce matin l'étude du Budget principal 1978-1979 renvoyé au Comité le mercredi, 1^{er} mars 1978. Les crédits mis en délibération ce matin sont les crédits 20 et 30 ayant trait à l'immigration. Je crois savoir que le ministre a un court exposé à faire avant de passer à la période des questions.

EMPLOI ET IMMIGRATION

B—Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada Programme d'immigration Budgétaire

Crédit 20—Immigration—Dépenses du programme et contributions—\$66,381,000

C—Commission d'appel de l'immigration Budgétaire

Crédit 30—Commission d'appel de l'immigration—Dépenses du programme—\$2,157,000

Le président: Monsieur le ministre, s'il vous plaît.

Hon. Bud Cullen (Minister of Employment and Immigration): Thank you, Mr. Chairman. Very briefly I want to point out that we have from the Immigration Appeal Board Mr. Hélie, the Senior Registrar; Mr. Morrison, the Assistant Senior Registrar, and Mr. Hickey, the Assistant Director of Finance and Administration. If there are any questions under Vote 30 these three gentlemen are here to handle those questions.

I am also very pleased to introduce to the Committee this morning Miss Evelyn Cooperstein who is responsible for and is director of the adjudication board. As you know, under the new act we now have adjudicators. We have about sixty that are acting in this particular field, and we are happy that Miss Cooperstein is with us this morning.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Epp.

Mr. Epp: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Chairman, I would like to cover a number of topics today. I do not know how the Committee meeting will go. Maybe some of the officials can get ready for this. A little later on, I want to discuss marriages of convenience.

Before I do that, Mr. Chairman, I would like to put a general question to the Minister, and it is this: As you know, Mr. Minister, in the study that preceded the completion and final ratification of the new Immigration Act a lot of time was spent on demography, population distribution. I think it was a generally accepted concept by most Committee members at that time that till 1984—and I use that date advisedly, the 1983-85 period—the projections were such that there would be a very high participation in the labour force and also that a very large number of people would be entering the labour force. Therefore we would continue to have difficulties in creating enough jobs for the number of people entering the

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Thursday, May 25, 1978.

[Translation]

The Chairman: Gentlemen, this morning, we shall resume consideration of the Main Estimates for 1978-79 referred to this committee on Wednesday, March 1, 1978. I now call Votes 20 and 30 concerning Immigration. I understand that the Minister has a short statement to make before proceeding with the questions.

EMPLOYMENT AND IMMIGRATION

B—Canada Employment and Immigration Commission—Immigration Program Budgetary

Vote 20—Immigration—Program expenditures and contributions—\$66,381,000

C—Immigration Appeal Board Budgetary

Vote 30—Immigration Appeal Board—Program expenditures—\$2,157,000

The Chairman: Mr. Minister, you have the floor.

L'honorable Bud Cullen (ministre de l'Emploi et de l'Immigration): Merci, monsieur le président. Très brièvement, j'aimerais vous signaler que nous avons ici M. Hélie, greffier principal de la Commission d'appel de l'immigration; M. Morrison, greffier principal adjoint et M. Hickey, directeur adjoint des finances et de l'administration. Ces trois témoins pourront donc répondre aux questions que vous aurez à poser dans le cadre du crédit 30.

J'ai également l'honneur de vous présenter ce matin M^{lle} Evelyn Cooperstein, qui est responsable et directrice de la commission d'arbitrage. Comme vous le savez, la nouvelle loi prévoit la nomination d'arbitres, dont le nombre actuel est d'environ 60. Nous sommes heureux que M^{lle} Cooperstein soit parmi nous ce matin.

Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Epp.

M. Epp: Merci, monsieur le président.

Monsieur le président, j'aimerais aborder un certain nombre de sujets aujourd'hui. Je ne sais pas quelles procédures ont été adoptées pour cette réunion, mais je tiens simplement à signaler aux fonctionnaires qui sont ici que j'aborderai plus tard le problème des mariages de convenance; cela leur donne ainsi le temps de s'y préparer.

Apravant, monsieur le président, j'aimerais poser une question plus générale au ministre; au cours de l'étude qui a précédé la ratification de la nouvelle Loi sur l'immigration, on avait consacré beaucoup de temps à la démographie et à la répartition de la population. La plupart des membres du Comité reconnaissent, à cette époque, que, jusque vers 1984, les prévisions indiquaient un taux de participation très élevé de la main-d'œuvre et un grand nombre de nouveaux arrivants sur le marché du travail. Nous continuerons donc à avoir des difficultés à donner un emploi à tous ceux qui arrivent sur le marché du travail. Apparemment, vers le milieu des années 80, et c'est une date approximative, nous connaissons une pénurie

[Texte]

labour force. There would be a significant shift let us say, and I am using these dates not as exact dates but as approximations, approximately by the mid-eighties into a situation in which we could in fact have labour shortages. I would like to ask the Minister whether that view is still held by the department? There are a number of studies now taking place, not necessarily in Canada but in the industrial world, questioning the falling birth rate in the industrial world and the effects it will have in the Western world. I am wondering what studies your department is now engaged in, specifically on the topic I raised, and whether the projections that were then given are still considered valid today.

Mr. Cullen: As you have indicated, Mr. Epp, we did discuss this in some detail both before the introduction of the bill and, I think, during the clause calling for consultation with the provinces before establishing levels. I indicated then, and I indicate now, that there are really no absolutes in this particular area, certainly not until we talk to the provinces and get some indication from them what, in their view, will be appropriate numbers.

Already concern is being expressed by the Yukon and by Alberta about in-migration, just with people that are here at the present time, and the problems that it is creating for them because the jobs in effect are not there. At least the numbers of people with no talent and skill going out there expecting to run a \$40,000 or \$50,000 machine on a farm, for example, are just not going to be hired if they have not had experience. So it is a concern that we have. I am going to ask the Assistant Deputy Minister of Immigration, Mr. Tait, to respond regarding studies taking place.

• 0950

Mr. R. Tait (Executive Director, Immigration Canada Employment and Immigration Commission and Demographic Policy Department): Mr. Chairman, the studies, of course, are based essentially on projections of demographic trends provided to us by Statistics Canada. The demographic researchers, as such, belong to Statistics Canada but we have small unit within my division that follows these. We are on the point of publishing a compendium of where the state of the art is at the moment. The birth rate, as Mr. Epp knows, is a highly unpredictable thing. At the moment it is standing at an all-time low of close to 1.7, which is below replacement level. That means that sometime in the eighties there will not be as many young people coming forward and entering the labour force as there have been in the recent past. So there will be, just in terms of the age structure of our population, a higher dependency ratio than has prevailed through the last few decades. These things are very much subject to change, but they are closely monitored within my division.

Mr. Epp: With the dependency factor and the aging population, and the demographic pyramid's being asked because of this phenomenon, Mr. Cullen, I know we cannot project birth rates and I do not think that is your job or mine, but are the projections such that to maintain some semblance of balance in the demographic pyramid you are looking to immigration?

[Traduction]

de main-d'œuvre. J'aimerais savoir si le ministère partage toujours cette opinion? Un certain nombre d'études se poursuivent à ce sujet, et pas seulement au Canada mais dans l'ensemble des pays industrialisés, études qui portent sur les conséquences de la baisse du taux de natalité dans les pays industrialisés de l'hémisphère occidental. J'aimerais savoir si votre ministère fait des études à ce sujet et si les prévisions que j'ai mentionnées tout à l'heure sont toujours considérées comme valables.

M. Cullen: Comme vous l'avez indiqué, monsieur Epp, cette question a été étudiée de très près au cours des débats qui ont précédé l'adoption du projet de loi et surtout à propos de l'article qui prévoit des consultations avec les provinces avant l'établissement des niveaux démographiques. J'avais indiqué alors, et je le répète, qu'il n'y a pas d'absolu dans ce domaine particulier, d'autant plus que les provinces ne nous ont pas encore indiqué quels étaient, à leur avis, les chiffres les plus appropriés.

Le Yukon et l'Alberta ont déjà manifesté certaines inquiétudes à l'égard de l'immigration qui se produit dans ces provinces qui ne peuvent pas fournir du travail à tous ceux qui arrivent. En effet, beaucoup de personnes, sans qualification, s'imaginent que, dans ces provinces, elles pourront conduire une machine de \$40,000 ou \$50,000 dans une ferme, mais cela est impossible si elles n'ont pas d'expérience. C'est donc un problème qui nous préoccupe. Je vais demander au sous-ministre adjoint de l'Immigration, M. Tait, de vous donner plus de détails au sujet des études qui se poursuivent au ministère.

M. R. Tait (Directeur exécutif de la politique relative à l'immigration et à la population, Commission/ministère de l'Emploi et de l'Immigration du Canada): Monsieur le président, les études sont essentiellement basées sur les prévisions démographiques qui nous ont été fournies par Statistique Canada. De plus, ceux qui sont chargés de ces études relèvent de Statistique Canada mais nous avons quand même, au sein de la division, une petite section qui se tient au courant de ces études. Nous sommes sur le point de publier un compendium résumant la situation actuelle. Le taux de natalité est une chose tout à fait imprévisible, et à l'heure actuelle, il est descendu à un niveau très bas, soit 1.7, ce qui est inférieur au taux de remplacement. Cela signifie que, au cours des années 80, le nombre de jeunes arrivant sur le marché du travail ne sera pas aussi grand que dans le passé. Cette nouvelle structure d'âge de notre population entraînera donc un taux de dépendance beaucoup plus grand qu'au cours des dernières décennies. Toutefois, cela peut encore changer mais cette section de ma division suit la situation de très près.

M. Epp: Étant donné ce taux de dépendance et le vieillissement de la population, qui bouleverse quelque peu la pyramide démographique, j'aimerais savoir, même si votre travail ne consistait pas à faire des prévisions sur les taux de natalité, monsieur Cullen, j'aimerais savoir, donc, si les prévisions sont telles qu'il faudra faire appel à l'immigration pour assurer un certain équilibre démographique?

[Text]

forming a larger and larger component to maintain some balance in the demographic pyramid?

Mr. Cullen: What we have to get down to here, Mr. Epp, is a definition of terms when you talk about balance. A gentleman named Mr. Jackson got into some difficulty in Ontario because he made a suggestion that he wanted to see a balance, he thought there should be a balance—maybe he was somewhat relaxed when he made those statements.

Mr. Epp: He was not afterwards.

Mr. Cullen: I would be concerned. What I do visualize, frankly, is immigration's playing a more and more important role. If the birth rate stays at the present level—and let us make that assumption for the present—obviously, immigration is going to have a more important bearing on demography in the country. To a large extent, of course, in the increase in population we are going to rely more and more on immigration rather than birth rate within Canada. I do not see that as a bad thing, as a matter of fact, I see that as a good thing. It may change the over-all demography, if you will, of the country in numbers.

I think, because of that, Quebec very properly has a concern about the francophone numbers in Canada, and more particularly in Quebec, and it is why they will be giving, and have been giving, I think, over the last seven or eight years, a very direct study of how they might encourage francophone immigration, particularly, as I said to the Province of Quebec. To that extent, there probably will be an attempt to maintain a balance of French-speaking people in Canada.

Other than seeing that particular balance maintained, until I have a definition of your term "balance," I am not just sure that I can really give you an answer, that I will not have to withdraw in the House...

Mr. Epp: I realize, Mr. Cullen, that the state of the art is not perfect at this time. But I think we generally accept, when we look at demography, that if the dependency factor in the population, especially that of an aging population, grows too large, the very fact that we have—for the lack of a better term—social welfare programs, especially pensions for elderly citizens, means that the financial burden those programs place on the working population can become such that serious difficulties can arise. That is why I am looking at some kind of balance, it is because of the programs that are in place.

• 0955

Mr. Cullen: Well, in that particular area I would think that immigration, in fact, would be a plus because the vast majority of people who come to this country are the young people who will be working and who will be making that contribution. I think it is now a concern primarily of the Department of National Health and Welfare and various provincial departments across the country. I think we are up to 2 million senior citizens at the present time and about half of them, I believe, are on the guaranteed income supplement to one extent or another.

Mr. Epp: That is right.

[Translation]

M. Cullen: Monsieur Epp, il faudrait commencer par définir ce que vous entendez par équilibre. Un certain M. Jackson a récemment eu des difficultés en Ontario après avoir fait certaines suggestions destinées à assurer un certain équilibre. Peut-être était-il particulièrement «relaxé» lorsqu'il a fait ces déclarations.

M. Epp: Il ne l'était plus après.

M. Cullen: Moi, je m'inquiéterais. Personnellement, je prévois que l'immigration va jouer un rôle de plus en plus important. Si le taux de natalité se maintient au niveau actuel, et c'est une hypothèse, l'immigration va fatalement avoir une influence plus importante sur la démographie de notre pays puisque, pour augmenter notre population, il nous faudra compter davantage sur l'immigration et moins sur le taux de natalité. Je ne pense pas que ce soit une mauvaise chose, en fait, c'est plutôt le contraire. Cela peut modifier la structure générale de notre démographie.

Pour cette raison, et à juste titre, le Québec se préoccupe de la population francophone au Canada, et plus particulièrement au Québec; c'est ainsi que le gouvernement québécois, depuis 7 ou 8 ans, essaie de déterminer les meilleurs moyens d'encourager l'immigration francophone dans cette province. Dans ce contexte, on essaiera sans doute de maintenir un certain équilibre dans la population francophone au Canada.

Je me garderais toutefois de vous en dire davantage au sujet du maintien d'un équilibre particulier tant que je ne saurais pas ce que vous entendez précisément par «équilibre».

M. Epp: Monsieur Cullen, je reconnais que la situation actuelle n'est pas parfaite. Toutefois, il est généralement reconnu, lorsqu'on parle de démographie, que si le facteur de dépendance de la population, à savoir le taux de vieillissement de la population, devient trop grand, nous sommes obligés d'élargir les programmes de bien-être, les pensions pour les personnes âgées etc., et que tout cela attribue un fardeau financier beaucoup trop lourd à la population active; en conséquence, de sérieuses difficultés risquent de se poser. Je parle donc d'équilibre dans le contexte des programmes qui sont actuellement en place.

M. Cullen: Dans ce domaine particulier, je pense que l'immigration serait un aspect positif étant donné que la majorité de ceux qui viennent s'établir dans ce pays sont jeunes et sont donc prêts à exercer un emploi; ils ont donc une contribution à apporter. Ce problème préoccupe essentiellement le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social ainsi que les différents ministères provinciaux du pays. Il y a actuellement environ 2 millions de personnes âgées dont la moitié à peu près touchent un supplément de revenu garanti.

M. Epp: C'est exact.

[Texte]

Mr. Cullen: That may very well be a concern but I do not know that it is a particular concern. I think we would be assisting or helping senior citizens who needed help as a result of our immigration policy and the contribution that the immigrants, by and large, who are young will make to that balance.

Mr. Epp: Mr. Cullen, the statement that you made takes me to my second topic. That has to do with the statements that the Human Rights Commissioner has made regarding the Immigration Act. Primarily his statements, if my notes are correct, have concerned themselves with two areas.

One, there was a reaction from the Human Rights Commissioner regarding the so-called celebrated case of the Jamaican women in Toronto. There was a statement made by him that there could have been racial bias. I would like your reaction to that.

More importantly he questioned whether or not the Immigration Act is ultra vires because the act has some age stipulation. Specifically, let us take one. A person can get 10 points for being age 35 or younger, but if an applicant is over 35 of course those points are reduced and, therefore, in a sense I guess you could argue that it is a penalty. I am wondering what study the Immigration department has made of those statements by the Human Rights Commissioner. What legal opinion do you have especially on the second one?

Mr. Cullen: Let me start with the first part of your question first, the Jamaican women. That is an issue I raised here I think the last time we discussed immigration. Any time a judgment seems to against individuals who are in a visible minority, the first hue and cry comes usually from the National Advisory Committee against racism, or whatever that crowd is, that racial bias is playing its part. I denounce that kind of an attack on a program; it is not, in fact, that.

In this situation these ladies had all of the appeal procedures open to them including the Human Rights Commission, and the Federal Court judge ruled that the Human Rights organization does not play a part in this particular thing and that the actions and the stances we have taken are all well within our jurisdiction. That is being appealed so I have to be somewhat careful, but a Federal Court judge has ruled at least to that extent.

So far as racial bias is concerned, there is, in fact, no racial bias here. What do we do? We march out the others who have been in situations where they are not in the visible minority, where they, in fact, have been deported because that was the only weapon or instrument we had for moving people out of the country at one time. What do we do to balance these out? I am not too sure what we should do. I am satisfied there is no racial bias. Certainly I do not have any and I am looking at these cases on the facts and waiting for them to use up all of the appeal procedures available to them because I think I might be usurping the role of the courts by moving in too fast. Mr.

[Traduction]

M. Cullen: Il se peut que cela soit déjà un problème, mais je ne saurais vous en dire plus. Je pense que notre politique d'immigration nous permettra d'aider les personnes âgées qui en auront besoin étant donné que la majorité des immigrants sont jeunes et sont donc prêts à contribuer au maintien de cet équilibre.

M. Epp: Monsieur Cullen, ce que vous venez de dire m'amène à ma deuxième question. Elle concerne les déclarations qui ont été faites par le commissaire des droits de la personne au sujet de la Loi sur l'immigration. Si je me souviens bien, ses déclarations touchaient deux domaines.

Tout d'abord, il parlait de la fameuse affaire des femmes jamaïquaises de Toronto. Il disait, entre autres, qu'il était possible qu'il y ait eu préjugé racial. J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

Par ailleurs, et cela est plus important, il se demandait si la Loi sur l'immigration n'est pas ultra vires étant donné qu'elle fixe des conditions d'âge. Permettez-moi de vous donner un exemple. Une personne peut avoir dix points si elle a 35 ans ou moins, mais si elle a plus de 35 ans, son nombre de points est réduit; dans un certain sens, on peut dire qu'il s'agit là d'une sanction. J'aimerais savoir si le ministère de l'Immigration a étudié ces déclarations du commissaire des droits de la personne. Avez-vous consulté un avocat, surtout au sujet de sa deuxième déclaration?

M. Cullen: Je vais d'abord répondre à la première partie de votre question, à savoir le cas des femmes jamaïquaises. C'est une question que j'ai moi-même soulevée ici la dernière fois que nous avons parlé d'immigration. Chaque fois qu'un jugement est prononcé contre des individus qui appartiennent à une minorité visible, c'est un tollé général, avec le comité consultatif national contre le racisme en tête, qui prétend qu'il s'agit de préjugé racial. Je dénonce ce genre d'attaque contre un programme; la question n'est pas du tout là.

Dans le cas qui nous préoccupe, ces femmes avaient le droit d'utiliser toutes les procédures d'appel qui leur étaient offertes, y compris la Commission des droits de la personne; le juge de la cour fédérale a décrété que la Commission des droits de la personne n'avait aucun rôle à jouer dans ce domaine particulier et que les mesures que notre ministère avait prises relevaient parfaitement de notre compétence. Cette décision fait actuellement l'objet d'un appel et je ne dois donc pas trop m'avancer; toutefois, je vous ai exposé le jugement du juge de la cour fédérale.

En ce qui concerne la possibilité d'un préjugé racial, je peux vous dire qu'il n'y en a pas. Nous avons pris des mesures semblables à l'égard d'autres personnes qui n'appartenaient pas à une minorité visible et qui ont été déportées parce que c'était le seul moyen de les faire sortir du pays. Que faisons-nous pour compenser? En fait, je ne sais pas vraiment ce que nous devrions faire, mais je suis convaincu qu'il n'y a eu ici aucun préjugé racial. Personnellement, je n'en ai aucun et j'attends tout simplement que les procédures d'appel soient épuisées avant d'intervenir dans cette affaire, sinon on pourrait m'accuser d'usurper le rôle des tribunaux. M. Fraser était

[Text]

Fraser was here at that particular time and indicated that he was satisfied that that was not, in fact, the case.

On the ultra vires matter, I think that has been suggested but I do not know that it has ever been successfully challenged. Mr. Black did you want to comment on that because we did get an opinion?

The Chairman: Mr. Black.

Mr. W. K. Black (Legal Advisor, Canada Employment and Immigration Commission/Department): Yes, thank you, Mr. Chairman. Mr. Epp I do not think that particular matter has ever come up in the courts to my recollection.

Mr. Epp: Excuse me, Mr. Black. I was not suggesting it had. The only information I have is that there were some public statements attributed to the Human Rights Commissioner that this possibility could exist.

Mr. Black: I recall that the question had been raised. I have looked at it in the past and we have looked at this matter quite carefully. The courts have looked, for example, at the Bill of Rights to determine whether there has been discrimination under the Bill of Rights. They have said that certain things may be done if they are done in pursuance of what is called a valid federal objective, and the opinion that I believe I gave in the past is that the provisions regarding age, whereby younger applicants are assessed greater numbers of points than older ones, could be conceived to be done in pursuance of a valid federal objective, in the sense that younger immigrants in general are more likely to integrate successfully into Canadian society. So our view has been that this would be in pursuance of a valid federal objective.

• 1000

Furthermore, it is not an absolute disqualification; it is simply a reduction somewhat in the number of points. It is one factor among many. We felt, therefore, that there was no difficulty regarding either the Bill of Rights or, in this case, the human rights on this subject.

Mr. Epp: So the department and, specifically, the Immigration Act has not received any direct challenge because of the age requirements.

Mr. Black: Not to my recollection, Mr. Epp. This goes back a long while, but I cannot recall that anybody has directly challenged it in the courts, although I seem to recall that the issue has been raised by a number of persons.

Mr. Tait: If I could just supplement counsel's opinion there, Mr. Fairweather has, Mr. Chairman, written to us on the subject, raising it as a question, and the answer that he got as far as the commission goes, is the one Mr. Black has just given.

Mr. Epp: There has been no further action then, other than the letter Mr. Fairweather has written to the department and the response by the department?

Mr. Tait: That is correct.

Mr. Epp: Thank you, Mr. Chairman. Please put me down for a second round.

[Translation]

présent à ce moment-là et c'était dit convaincu qu'il n'y avait aucun préjugé racial.

En ce qui concerne la seconde partie de votre question, d'aucuns ont prétendu que la Loi sur l'immigration était ultra vires, mais personne n'a vraiment réussi à la contester. Monsieur Black, avez-vous quelque chose à dire à ce sujet?

Le président: Monsieur Black.

M. W. K. Black (conseiller juridique, Commission/ministère de l'Emploi et de l'Immigration du Canada): Merci, monsieur le président. Que je sache, monsieur Epp, cette question n'a pas été soumise à un tribunal.

M. Epp: Excusez-moi, monsieur Black, mais ce n'est pas ce que je disais. Tout ce que je disais, c'est que certaines déclarations publiques attribuées au commissaire des droits de la personne mentionnent cette possibilité.

M. Black: Je me souviens que cette question a été soulevée et que j'ai eu l'occasion de l'étudier de très près. Les tribunaux se sont penchés, par exemple, sur la déclaration des droits de la personne afin de déterminer s'il y avait discrimination, conformément à cette déclaration. Les tribunaux ont reconnu que certaines choses pouvaient être faites si elles le sont conformément à ce qu'on appelle des objectifs fédéraux valables; j'ai déjà dit que les dispositions concernant l'âge, selon lesquelles des candidats plus jeunes reçoivent plus de points que les candidats plus âgés, pouvaient être interprétées comme étant conforme à un objectif fédéral valable, à savoir que les jeunes immigrants ont en général plus de chance de s'intégrer à la société canadienne. Nous estimons donc que ces dispositions de la loi s'inscrivent dans un objectif fédéral valable.

De plus, ce n'est pas une disqualification absolue, c'est simplement une réduction du nombre de points; c'est un facteur parmi d'autres. Nous estimons donc que cela ne pose aucune difficulté en vertu de la Déclaration des droits et ne lèse pas dans ce cas, les droits de la personne.

M. Epp: Donc, la Loi sur l'immigration n'a pas été directement contestée en raison de ces conditions d'âge?

M. Black: Non, pas que je sache. Cela remonte déjà à quelque temps, mais je ne me souviens pas que quelqu'un ait contesté directement cette disposition devant les tribunaux, bien qu'un certain nombre de personnes aient soulevé le problème.

M. Tait: J'aimerais ajouter quelques mots; M. Fairweather nous a écrit à ce sujet et la réponse que la Commission lui a adressée est celle que vient de vous donner M. Black.

M. Epp: Vous n'avez pas pris d'autres mesures depuis la lettre que M. Fairweather vous a adressée et la réponse que vous lui avez envoyée.

M. Tait: C'est exact.

M. Epp: Merci, monsieur le président. J'aimerais que vous m'inscriviez pour un second tour.

[Texte]

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. One brief question.

The department published recently a series of folders on a variety of topics related to the new act. One of them is this *Visiting Canada*. It is an excellent series and the department is to be congratulated for having done that. The question I would like to ask is, in addition to the natural distribution that would be made abroad of these leaflets, has the department distributed the full set in this series to volunteer agencies in Canada engaged in immigrant settlement services, to newspapers published in languages other than English and French, and to radio stations that also broadcast in other languages?

My reason for asking this question is that it is of course valuable information abroad, but it is equally as valuable at home. Word travels fast, and if well distributed and well publicized, the information contained in these booklets could prevent unnecessary hardships, particularly in relation to visitors to Canada and to residents who leave Canada for more than 183 days.

Mr. Cullen: First of all, I want to concur, Mr. Caccia, with your compliment to the department on the pamphlets they put out. I think they are excellent. The problem is that they have proven to be so successful that we are getting many, many inquiries from members of Parliament. We will be distributing, to members of Parliament who ask for it, up to 100 in number. Some have asked for as many as 7,000, for example, and the cost gets to be a little prohibitive in that particular way.

I am going to ask Mr. Erb about the distribution at the present time to give you some idea of how we are getting these pamphlets.

Mr. B. M. Erb (Director, Public Affairs, Department of Employment and Immigration): Mr. Chairman, the publications, as you know, have just recently been released. The primary distribution will be through Canada Immigration Centres, Canada Manpower Centres. We are also making them available, in what quantities we can, to ethnic organizations and to the ethnic media. As the Minister has indicated, the primary restraint is in the cost of the publications because they have already proven to be very popular, and the demand is going to impose some difficulties on our resources. But we are trying to make them available as widely as possible to the ethnic communities who we believe are one of the most direct pipelines to potential immigrants overseas.

• 1005

Mr. Caccia: Do we then understand, Mr. Chairman, that the department will distribute at least one set to each organization that is on this very helpful list that was distributed this morning, namely, recipients of grants under the immigrant settlement and adaptation program; number two, to editors of newspapers that are published in languages other than English and French; and number three, to radio stations that broadcast in other languages?

[Traduction]

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Merci, monsieur le président. Je serai bref.

Le Ministère a publié récemment toute une série de brochures sur une variété de sujets relatifs à la nouvelle loi. L'une d'entre elles est intitulée «Visiter le Canada». C'est une série excellente et j'aimerais en féliciter le Ministère. J'aimerais savoir toutefois si, en plus de distribuer ces brochures à l'étranger, le Ministère les a également adressées aux organismes bénévoles qui, au Canada, s'occupent de l'établissement des immigrants; en avez-vous envoyé aux journaux publiés dans des langues autres que l'anglais et le français ainsi qu'aux stations de radio qui émettent dans d'autres langues?

Je vous pose cette question parce que, même si ces informations sont très valables à l'étranger, elles le sont tout autant chez nous. Les nouvelles se répandent rapidement et si ces brochures sont bien distinguées et font l'objet d'une bonne publicité, les informations qu'elles contiennent permettront d'éviter des difficultés inutiles, surtout pour les visiteurs qui viennent au Canada et les résidents qui veulent quitter le Canada pour plus de 183 jours.

M. Cullen: J'aimerais m'associer à vous, monsieur Caccia, pour féliciter le Ministère de la publication de ces brochures. Je les trouve excellentes. En fait, c'est un tel succès que nous recevons beaucoup de demandes de la part des députés. Nous allons en envoyer à ceux qui le désirent, jusqu'à concurrence de 100. Certains en ont demandé jusqu'à 7,000, mais les coûts seraient beaucoup trop élevés.

Je vais demander à M. Erb de vous donner plus de détails au sujet de la distribution de ces brochures.

M. B. M. Erb (directeur des Affaires publiques, Commission/ministère de l'Emploi et de l'Immigration du Canada): Monsieur le président, ces brochures viennent juste d'être publiées. Elles seront essentiellement distribuées par l'intermédiaire des centres d'Immigration et de Main-d'œuvre du Canada. Nous allons également en envoyer, dans la mesure du possible, aux media et aux organisations ethniques. Comme vient de le dire le ministre, la principale restriction est le coût des publications, car celles-ci s'avèrent déjà très populaires et la demande va nous créer des ennuis en ce qui concerne nos ressources. Mais nous tentons de les mettre à la disposition, dans la mesure du possible, des communautés ethniques qui, à notre avis, constituent la ligne plus directe avec des candidats immigrants, à l'étranger.

M. Caccia: Devons-nous donc comprendre, monsieur le président, que le ministère va distribuer au moins un jeu à chaque organisme dont le nom figure sur cette liste très utile qui nous a été distribuée ce matin, à savoir les récipiendaires de subventions en vertu du programme d'établissement et d'adaptation des immigrants; deuxièmement, aux éditeurs des journaux publiés en d'autres langues que l'anglais et le français; et troisièmement, aux postes de radio qui diffusent dans d'autres langues?

[Text]

Mr. Erb: Yes, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Friesen.

Mr. Friesen: I had an irate constituent in my office the other day. He had been driving home and he heard this advertisement from the local Manpower office: here is our Manpower training program or our hiring program, please come and use it. So he phoned the local Manpower office and this program had been discontinued three months previously, and the ads were still on the air, which irritated him to no end. I am not holding you personally responsible for that, Mr. Cullen. I would like to, but I know I cannot.

Then we come to another area in immigration where I think the regulations adopted on April 10 are being implemented rather precipitously on organizations that have had continuous programs year after year. I am referring to the kind of free flow that has existed across the border for counsellors and so on for church camps and what is called daily vacation Bible school training programs and so forth, backyard children's programs. Church organizations on both sides of the border have benefitted from the kind of free flow that has existed, Canadians going to the U.S. and U.S. citizens coming into Canada.

As you know, I am one of those who want to see as strict a control of the labour force as possible coming into Canada. But if it can be documented that these people are not going to benefit financially in Canada in any way, and that for example they are not quasi religious groups but actually political activists, as so often they happen to be, why should the regulations be implemented so precipitously as not to give them any warning at all that this is going to happen?

These are nonprofit organization. They depend on this kind of donation of free time that is being given to them by people. I am referring to an organization like "Young Life". I have a letter here from a Baptist church in Victoria. I can see that there would be a legitimate reason to be tough if there had been an advertising campaign, if there had been notification to organizations that annually had used this kind of help and so forth. But to bring the regulations in on April 10 and then two months later get tough with organizations to whom it comes as a surprise, seems a little tough. I wonder if you could deal with that.

Mr. Cullen: First of all, Mr. Friesen, regulations have been in effect under the old act and I do not think they have changed significantly under the new act. So there is nothing precipitous about it. It is difficult to comment on a specific case without having the details. But I am going to ask Mr. Tait to comment in a general way. We look at individual cases. As you know, I have handled a few of yours, sometimes yes, sometimes no.

Mr. Friesen: Sure.

Mr. Cullen: Usually no.

[Translation]

M. Erb: Oui, monsieur le président.

Le président: Monsieur Friesen.

M. Friesen: L'autre jour, dans mon bureau, j'ai reçu un de mes commettants en furie. Il conduisait sa voiture pour rentrer chez lui et il a entendu une annonce à la radio payée par le bureau local de la main-d'œuvre: voici notre programme de formation de la main-d'œuvre ou notre programme d'embauche, veuillez vous présenter et vous en servir. Il a donc téléphoné au bureau local de la main-d'œuvre pour apprendre que le programme était discontinué depuis trois mois et pourtant les annonces étaient toujours en ondes, ce qui l'a exaspéré au suprême degré. Je ne vous tiens pas personnellement responsable, monsieur Cullen. J'aimerais bien le faire, mais je sais ne pouvoir le faire.

Pour parler maintenant d'un autre domaine de l'immigration j'estime que les règlements adoptés le 10 avril sont appliqués avec trop de précipitation dans le cas des organismes qui avaient des programmes continus, année après année. Je parle du genre d'échanges gratuits qui a existé d'un côté à l'autre de la frontière, pour les conseillers de camps d'été des églises, ce que l'on appelle les programmes de formation d'écoles bibliques quotidiennes en vacances, etc., les programmes de jeux pour les enfants. Les organisations ecclésiastiques des deux côtés de la frontière ont profité de ce genre d'échanges libres qui existaient, les Canadiens allaient aux États-Unis et les Américains venaient au Canada.

On sait que je suis l'un de ceux qui veulent voir exercer un contrôle aussi strict que possible sur la main-d'œuvre qui entre au Canada, mais s'il est démontré que ces gens ne viennent pas au Canada pour en tirer le moindre avantage financier et qu'ils ne sont pas par exemple des activistes politiques déguisés en groupes quasi-religieux comme c'est souvent le cas, pourquoi doit-on appliquer le règlement de façon aussi précipitée que ces mouvements ne sont pas prévenus de ce qui va arriver?

Il s'agit d'organismes à but non lucratif. Ils dépendent de ce genre de dons de temps qui leur sont faits par ces gens. Je parle d'organisations telles que Young Life. J'ai une lettre ici d'une église baptiste de Victoria. Je comprendrais très bien qu'on ait tout à fait raison d'être sévère s'il y avait une campagne publicitaire, si l'on avait prévenu ces organismes qui ont recours annuellement à ce type d'aide, mais adopter les règlements le 10 avril et à peine deux mois plus tard les appliquer avec rigueur à l'égard d'organismes pour qui c'est une surprise, me semble un peu excessif. Je me demande si vous ne pourriez pas vous en occuper.

M. Cullen: Tout d'abord, monsieur Friesen, ces règlements étaient en vigueur en vertu de l'ancienne loi et je ne crois pas qu'il y ait eu de modifications importantes apportées en vertu de la nouvelle loi. Rien n'a donc été fait de façon précipitée. Il est difficile de parler d'un cas précis sans connaître les détails, mais je vais demander à M. Tait de vous répondre d'une façon générale. Nous examinons chaque cas. Vous le savez, je me suis à l'occasion occupé de quelques cas que vous m'avez soumis, parfois j'ai dit oui et parfois j'ai dit non.

M. Friesen: Certainement.

M. Cullen: En général j'ai dit non.

[Texte]

Mr. Friesen: As I know.

• 1010

Mr. Tait: Mr. Chairman, as the Minister has indicated, if gainful employment was involved before, the people concerned would have required employment authorization before.

Second, any arrangement made before April 10 would be honoured in the current year, so there should not be any hardship imposed from that point of view.

The third point I wanted to make was that if reciprocity were involved in some way, that is to say, a reciprocal movement into the States, the person involved would be exempt from the requirement to have the authorization validated through Manpower.

I think one of the problems is that on April 10 the law of the land changed. These authorizations now have to be obtained abroad. The route of being able to obtain them within Canada is no longer open and this has caused a good many incidents of misunderstanding. We hope, as people become familiar with the new regulations, that this will gradually be a diminishing phenomenon.

If we are talking about cases in which no benefit—you used the words “no benefit”—accrues, that is to say where there is no financial remuneration involved, no employment authorization would be required. So, yes, there are misunderstandings and problems arising but I think they are being ironed out as best we can.

Mr. Friesen: Okay. Just to clarify the last point you made, if there is no financial benefit to the volunteer worker coming in, you say you do not have to have clearance from Manpower. Did I understand that correctly?

Mr. Tait: That is true, no employment authorization.

Mr. Friesen: Employment authorization. I really cannot appreciate that. I think there has to be some kind of clearance, some kind of control; otherwise we lose track of what is going on in the country. How do you justify, say, an American coming into Canada? You said he is here on a voluntary basis, no salary involved at all. And he has no certificate, no documentation at the border that he has been cleared. Does he come across as a visitor and simply engage in campwork? What is the story?

Mr. Tait: Could I ask Mr. Bell to respond to that, Mr. Chairman? He is the expert on that.

Mr. Friesen: Surely.

Mr. W. K. Bell (Director General, Recruitment and Selection, Immigration Program, Department of Employment and Immigration): Thank you, Mr. Chairman.

There may not be any salary changing hands but if it was doing employment for which salary would normally accrue, or some remuneration or living accommodation or something else, then an employment authorization would be necessary.

The specific aspect relating to religious activities is that if they are doing work and whatever money they earn is given to

[Traduction]

M. Friesen: Je le sais bien.

M. Tait: Monsieur le président, comme vient de le dire le Ministre, s'il s'agissait d'un travail rémunéré auparavant, les intéressés auraient eu besoin d'un permis de travail auparavant.

Deuxièmement, toute disposition prise avant le 10 avril sera respectée cette année, et il ne devrait donc y avoir aucune difficulté de ce point de vue.

La troisième chose que j'aimerais faire remarquer, s'il y a une réciprocité de quelque façon que ce soit, s'il y a également déplacement vers les États-Unis, l'intéressé serait exempté de l'obligation d'obtenir de la Main-d'œuvre un permis de travail.

Je crois que l'un des problèmes c'est que le 10 avril la loi a changé. Il faut maintenant se procurer le permis à l'étranger. Il n'est plus possible de l'obtenir au Canada, ce qui a causé un grand nombre de cas de malentendus. Nous espérons, à mesure que les gens prendront connaissance du nouveau règlement, que le phénomène se dissipera graduellement.

S'il s'agit de cas où il n'y a aucun avantage, vous avez utilisé l'expression «aucun avantage qui en découle», c'est-à-dire qu'il n'y a aucune rémunération financière, il n'est pas nécessaire de se procurer un permis de travail. Enfin, il y a des malentendus et des problèmes mais je crois que nous essayons d'aplanir les difficultés de notre mieux.

M. Friesen: Très bien. Pour préciser votre dernière remarque, s'il n'y a aucun avantage financier au bénévole qui vient au pays, vous dites qu'il n'est pas nécessaire d'obtenir la permission de la Main-d'œuvre. Vous ai-je bien compris?

M. Tait: C'est juste, aucun permis de travail.

M. Friesen: Un permis de travail. Je n'arrive pas vraiment à le comprendre. J'estime qu'il faut obtenir une permission quelconque, exercer un contrôle quelconque; sinon, nous perdons le fil de ce qui se passe au pays. Comment justifier, par exemple la venue d'un Américain au Canada? Vous dites qu'il est ici comme bénévole, sans rémunération. Il n'obtient aucun permis, aucune documentation à la frontière qui indique qu'il a obtenu le feu vert. Doit-il entrer comme visiteur et tout simplement travailler dans un camp? Qu'en dites-vous?

M. Tait: Puis-je demander à M. Bell de vous répondre, monsieur le président? Il est expert dans ce domaine.

M. Friesen: Certainement.

M. W. K. Bell (Directeur général, Programme du recrutement, de la sélection et de l'immigration, ministère de l'Emploi et de l'Immigration): Merci, monsieur le président.

Il se peut fort bien qu'aucune rémunération ne change de mains, mais s'il s'agit d'un emploi pour lequel une rémunération serait normalement versée ou si la rémunération prend la forme du logement gratuit ou de quelque chose de semblable, alors il faut un permis de travail.

Pour ce qui est des activités religieuses, si l'on fait un travail dont on verse la rémunération à un ordre religieux ou si le

[Text]

the religious order or if the profit accrues to that organization, then once again Manpower validation is not required and, indeed, still would not be required if their working is part of the activities of an organization like working on Church land or something like that. If they go into the community and work all day in a factory and live on the church grounds, then that is a different story. They would need Manpower validation.

Mr. Friesen: Okay.

I have here a letter from a Baptist Church and it says that these students are coming up and their way is being paid either by the parents or by the local church and there is no money crossing the border. So you are saying because they are working with kids and it is not a salaried position that would be taken by Canadians, they are okay?

Mr. Bell: Was that arrangement made before April?

Mr. Friesen: That is the point I was going to lead to, the point that Mr. Tait has made. When an arrangement has been made before, it may be an organizational arrangement but when you are talking about these kinds of people it may not be a personal arrangement. They may be university students or they may be high school students. Since they are volunteers, they do not know until maybe the end of May if they are going to be available.

• 1015

Mr. Bell: But if the church, Mr. Chairman, were to arrange with a church group in Canada and said that they would find 25 people to come up and do this for us, even though the individuals may not have said yea or nay personally, we would honour their 25 people.

Mr. Friesen: Okay. I will give you a copy of this letter in this particular case. My understanding is that they have the green light, but with relation to camp workers, this is often the kind of work that can be done by Canadians and you are saying that under that particular rubric, even if they are coming unsalaried, unpaid, there is no hanky-panky, they still would be coming under the strictures of the employment visa.

Mr. Bell: Mr. Chairman, the fact that they are not paid is not really the question, it is the fact that they are doing work, for which no remuneration would normally accrue . . .

Mr. Friesen: Right.

Mr. Bell: . . . then they would be subject to an employment visa. The question would then become whether prior Manpower validation would be needed to establish whether there were people in Canada available to do that. If it were part of a religious organization, depending on the nature of it, then it might be possible Manpower validation would not occur. Similarly, if there were Canadians going down to work in some of the camps in that area and reciprocity were occurring, then once again Manpower validation would not be necessary. You take a look at the facts of each individual situation.

[Translation]

bénéfice va à l'organisme, alors encore une fois il n'est pas nécessaire d'obtenir la sanction de la main-d'œuvre et même cela ne serait toujours pas nécessaire s'ils travaillaient dans le cadre de leurs activités sur les terrains de l'église ou quelque chose du genre. Par contre, s'ils vont travailler toute la journée dans une usine mais qu'ils habitent une propriété d'église, alors c'est tout autre chose. Il leur faut obtenir la permission du ministère de la Main-d'œuvre.

M. Friesen: Très bien.

J'ai ici une lettre d'une église baptiste où l'on dit que des étudiants vont venir et que leur passage sera payé ou bien par leurs parents ou par leur église locale et que l'argent ne traversera pas la frontière. Dites-vous que puisque ces gens travailleront avec des enfants, et puisqu'il ne s'agit pas d'un poste rémunéré que pourraient occuper des Canadiens, c'est parfait?

M. Bell: Les arrangements ont-ils été faits avant le mois d'avril?

M. Friesen: C'est justement où je voulais en venir, ce que M. Tait a fait valoir. Lorsque les arrangements ont été faits auparavant, il peut s'agir d'arrangements pris entre organismes, mais lorsque vous parlez de personnes de ce genre, il se peut bien que les arrangements n'aient pas été faits personnellement. Il peut s'agir par exemple d'étudiants universitaires ou d'étudiants du secondaire. Puisqu'il s'agit de bénévoles, on ne sait pas peut-être avant la fin du mois de mai, s'ils seront disponibles.

M. Bell: Mais si une église, monsieur le président, faisait des arrangements avec un groupement religieux au Canada en disant qu'on trouverait 25 personnes pour venir ici pour faire telle chose, alors même si les intéressés n'avaient dit ni oui ni non personnellement, nous accepterions les 25 personnes.

M. Friesen: Très bien. Je vais vous donner un exemplaire de cette lettre qui parle de cette affaire. A ma connaissance, on a obtenu le feu vert, mais dans le cas des travailleurs pour les camps, c'est souvent le genre de travail que pourraient faire des Canadiens et vous dites qu'à ce chapitre même s'ils viennent ici sans être payés, même s'il n'y a aucune fumisterie, il leur faudrait quand même obtenir un visa de travail.

M. Bell: Monsieur le président, le fait qu'ils ne soient pas rémunérés n'est pas vraiment la question, il s'agit de savoir s'ils effectuent une tâche qui ne serait pas normalement rémunérée . . .

M. Friesen: Parfait.

M. Bell: . . . alors il leur faudrait obtenir un visa de travail. Il s'agirait alors de savoir s'il leur faut obtenir l'approbation préalable du ministère de la Main-d'œuvre pour décider s'il y a des gens au Canada qui seraient disponibles pour remplir ces fonctions. Si c'était fait dans le cadre d'un organisme religieux, selon sa nature, alors il est possible qu'il ne serait pas nécessaire d'obtenir une telle autorisation. De même, si des Canadiens se rendent travailler dans des camps dans cette région, s'il y a une réciprocité, dans ce cas également il ne serait pas nécessaire d'obtenir l'approbation du ministère de la Main-d'œuvre. Il faut examiner les faits de chaque situation.

[Texte]

Mr. Friesen: Right. One of you said before that if they have been doing this other years then there is some kind of an arrangement that can be made.

Mr. Bell: For this year, if things were arranged beforehand.

Mr. Friesen: Yes, for this year, okay.

Mr. Bell: Yes, the transition.

Mr. Friesen: Okay. The second question I have is entirely different. It is somewhat related to your Department and somewhat to the Department of National Revenue concerning the Blane border crossing point in my riding, where there is a main port of entry for immigration. Every year at this time we get lineups to the border up to two hours long and it has started already. It has to do with the first line of defence, which is Customs, and therefore makes it a little difficult for you, but the related problem this year is that the Americans have decided to tear down their building in Blane. They normally have had three lines available and it is reduced now to two. Apparently there have been ongoing discussions between your department and the Americans at the local level, trying to apprise each other of what their moves are going to be. It seems a little tough to have the reduction of lines at the beginning of May when the peak traffic period is on. I wonder whether you can update for me any kinds of moves that are being made to make it easier. If fewer Canadians can go down there and spend our dollars, that is one thing, but there are a lot of Americans that we want to bring up that have a tough time going back. While it is their problem, it is their border crossing point that has been torn down and they are creating the problem, it still becomes a PR job for us.

Mr. Cullen: As a former Minister of Revenue, that has been a constant problem we have had, these peak loads beginning in the spring. I am not familiar with this specific one, but the top-of-my-head guess would be that Customs are the primary investigating line of people and they do work for us as well as, I gather, Health and Welfare, Agriculture and a few others. I expect if there are any negotiations taking place, they probably would be with the Department of National Revenue officials, because I would expect that when the first filtering is done and they come to our people, we have sufficient people in place to cope with the load. In any event I will check that out with my colleague in Revenue and I will get you a written response.

Mr. Friesen: All right, but . . .

The Chairman: Your last question.

Mr. Friesen: . . . the related problem is that every year the Department of National Revenue hires extra help, casuals, for the summer, but never enough. This year they are at least five man-years behind where they ought to be and the rationale—you will probably remember this—is that it is cheaper to pay overtime than to hire extra help. In periods of high unemployment when we have to pay these people who are unemployed and then pay at least time and a half and, in some cases, double time to the existing staff who have to do the overtime, I

[Traduction]

M. Friesen: Parfait. L'un de vous a dit auparavant que si cela se faisait les années précédentes, on peut en venir à une certaine entente.

M. Bell: Pour cette année, si les dispositions avaient déjà été prises.

M. Friesen: Oui, pour cette année, parfait.

M. Bell: Oui, pour la transition.

M. Friesen: Très bien. La deuxième question est tout à fait différente. Elle a trait en partie à votre ministère et également au ministère du Revenu national et porte sur le poste frontalier à Blane, dans ma circonscription, qui est un port d'entrée principal d'immigration. Chaque année, à ce moment-ci, nous voyons des queues à la frontière qui peuvent durer jusqu'à deux heures, et c'est déjà commencé. Il s'agit des premières lignes, les douanes, et par conséquent, il est un peu difficile pour vous, mais en outre, cette année, les Américains ont décidé de démolir leur bâtiment à Blane. Normalement, on ouvre trois lignes, mais maintenant on n'en a plus que deux. Apparemment, il y a des entretiens continus entre votre ministère et les Américains au niveau local afin de voir un peu ce que chacun fait. Il me semble un peu pénible de réduire les lignes du début de mai lors de la période de pointe. Je me demandais si vous pouviez me mettre au courant de mesures qui sont envisagées pour améliorer la situation. Si moins de Canadiens vont aux États-Unis pour dépenser nos dollars, c'est une chose, mais il y a beaucoup d'Américains qui aimeraient venir au Canada et qui ont beaucoup de difficulté à retourner chez eux. Bien que ce soit leur problème, c'est leur poste frontalier qui a été démoli, c'est quand même une question de relations publiques pour nous.

M. Cullen: A titre d'ancien ministre du Revenu, j'avoue que c'était un problème constant, ces périodes de pointe au début du printemps. Je ne connais pas d'endroit précis, mais à première vue je dirais que ce sont les agents des douanes qui sont en première ligne et ils font du travail pour nous aussi tout comme je suppose les représentants du ministère de la Santé et du Bien-être, de l'Agriculture et quelques autres. J'imagine que s'il y a des négociations en cours, elles se font probablement avec les fonctionnaires du ministère du Revenu national, car je suppose qu'ils sont les premiers intéressés et ensuite ce sont nos gens qui reçoivent les immigrants et nous avons suffisamment de gens en place. De toute façon, je vérifierai la chose avec mon collègue du Revenu et je vous ferai parvenir une réponse écrite.

M. Friesen: Très bien, mais . . .

Le président: Une dernière question.

M. Friesen: . . . mais un autre problème en découle, puisque, à chaque année, le ministère du Revenu national embauche de l'aide supplémentaire, des occasionnels, pour l'été, mais pas en nombre suffisant. Cette année, on a au moins cinq années-hommes de retard et le raisonnement—vous vous le rappellerez sans doute—c'est qu'il est plus économique de payer des heures supplémentaires que d'embaucher du personnel supplémentaire. En période de chômage élevé, lorsqu'il nous faut verser des prestations aux chômeurs et ensuite rémunérer à

[Text]

do not see how we are saving money by not hiring a full complement of workers.

Mr. Cullen: I am not familiar with that particular rationale. Again, maybe this estimate should be raised with my colleague the Minister of Revenue because it is that department that does the hiring and the choosing. I can bring your representation to his attention, and in the letter I will have him comment on that as well.

Mr. Friesen: Thank you.

The Chairman: Mr. Brewin.

Mr. Brewin: Mr. Chairman, I just wanted to ask one, possibly two questions in regard to the question Mr. Epp raised on the case of the Jamaicans and the Human Rights Commission.

It is my understanding that the Human Rights Commission has, as yet at any rate, made no finding or statement in regard to whether or not there was in fact bias. Am I right about that?

Mr. Cullen: I do not know that the allegation has been made. I only know that they took a case to the Federal Court and lost, and before Mr. Justice Mahoney. Mr. Black, maybe you could comment on what the present legal situation is.

Mr. Black: Mr. Brewin, you are quite correct, that matter has not come before the Human Rights Commission. There was a question of the commission's jurisdiction which did go before the Federal Court.

Mr. Brewin: That is what I wanted to ask you about. It is my understanding that the whole matter that went before the Federal Court was disposed of in a very cavalier manner by Mr. Justice Mahoney, and without argument. It is now in appeal to the Supreme Court of Canada.

Mr. Black: That is right, to the Federal Court of Appeal.

Mr. Brewin: The issue is whether or not the Human Rights Commission has any jurisdiction in respect of people who feel they have been discriminated against in respect of obtaining services or hearings, or whatever it may be, from the immigration officials.

Mr. Black: That is correct, Mr. Brewin. It is the Federal Court of Appeal that has not yet ruled on the matter.

Mr. Brewin: The Federal Court has not?

Mr. Black: The Federal Court Trial Division, Mr. Justice Mahoney, has ruled that the Canadian Human Rights Commission has no jurisdiction to consider that particular complaint. In making that ruling Mr. Justice Mahoney did mention that in any event he found there was no evidence of any racial discrimination. That decision has been appealed by the applicants concerned to the Federal Court of Appeal, and the Human Rights Commission has been granted permission to intervene in that hearing.

Mr. Brewin: It has not got to the stage of the Supreme Court of Canada.

[Translation]

temps et demi et, dans certains cas, à temps double le personnel en place qui doit effectuer des heures supplémentaires, je ne vois pas comment nous pouvons dire que nous réalisons des économies en n'embauchant pas le complément d'un travailleur nécessaire.

M. Cullen: Je n'étais pas au courant de ce règlement. Là encore peut-être devrais-je soulever ce point avec mon collègue, le ministre du Revenu, puisque c'est son ministère qui fait l'embauche et qui choisit les employés. Je peux attirer son attention sur votre argument, et dans la lettre que je vous ai promis, j'obtiendrai ses commentaires à ce sujet aussi.

M. Friesen: Merci.

Le président: Monsieur Brewin.

M. Brewin: Monsieur le président, je voulais poser une ou deux questions dans le même contexte que les questions soulevées par M. Epp, l'affaire des Jamaïcains et de la Commission des droits de la personne.

J'ai cru comprendre que la Commission des droits de la personne ne s'était pas encore prononcée quant à savoir s'il y avait eu ou non préjudice. Ai-je raison?

M. Cullen: Pour autant que je sache, cette allégation n'a pas été formulée. Je sais simplement qu'on est allé devant la Cour fédérale et qu'on a perdu, devant M. le Juge Mahoney. Monsieur Black, peut-être pourriez-vous nous dire quelle est la situation actuelle sur le plan juridique.

M. Black: Monsieur Brewin, vous avez parfaitement raison. La Commission des droits de la personne n'a pas été saisie de l'affaire. La question de la compétence de la Commission a été renvoyée à la Cour fédérale.

M. Brewin: C'est ce que je voulais demander. J'avais cru comprendre que toute l'affaire qui a été entendue par la Cour fédérale a été réglée d'une façon tout à fait cavalière par M. le juge Mahoney, et sans argumentation. L'affaire est maintenant en appel devant la Cour suprême du Canada.

M. Black: En effet, devant la Cour fédérale d'appel.

M. Brewin: La question est de savoir si la Commission des droits de la personne a ou n'a pas compétence dans le cas de personnes qui estiment avoir été l'objet de discrimination de la part des fonctionnaires de l'immigration au niveau des services ou de l'audition de leur affaire.

M. Black: C'est exact, monsieur Brewin. C'est la Cour fédérale d'appel qui n'a pas encore statué sur la question.

M. Brewin: La Cour fédérale n'a pas... ?

M. Black: La Division des procès de la Cour fédérale, M. le juge Mahoney, s'est prononcée pour dire que la Commission canadienne des droits de la personne n'avait pas la compétence voulue pour se saisir de cette plainte particulière. En rendant cette décision, M. le juge Mahoney a mentionné que de toute façon, il n'avait trouvé aucune preuve de discrimination raciale. La partie demanderesse en a appelé de cette décision devant la Cour fédérale d'appel et la Commission des droits de la personne a obtenu la permission d'intervenir dans l'affaire.

M. Brewin: L'affaire ne s'est pas encore rendue à la Cour suprême du Canada.

[Texte]

Mr. Black: No, it has not even been heard by the Federal Court of Appeal.

Mr. Brewin: But there is a wide issue as to the jurisdiction of the Human Rights Commission, quite apart from details as to bias on account of race or whatever it may be.

Mr. Black: That is quite correct.

Mr. Brewin: Fine. I want to turn to a rather different matter. I have tried to look at, but I have not studied carefully, the new regulations. Mr. Chairman, I would like to pay a compliment to those who drafted these regulations. I think they are a considerable improvement, in my judgment and from my point of view, and this may even alarm some of those concerned, over the previous regulations. There are one or two details I want to ask about. On page 9 of the copy of the new regulations I have there is a statement in paragraph 9:

9. Where an immigrant, other than a member of the family class, an assisted relative or a convention refugee seeking resettlement, makes an application for a visa, a visa officer may, subject to section 11, issue an immigrant visa to him and his accompanying dependants if . . .

The verb there is "may" which implies permissiveness, I think. I remember we discussed this matter very fully when the act itself was being considered. In Section 14 there is a provision that the Immigration officer shall, when he is satisfied that it would not be contrary to the act or regulations to grant landing to an immigrant who has been authorized pursuant to these other sections to come into Canada, he "shall", after such security examinations he deems necessary. He has the right also to impose terms.

• 1025

The question I wanted to ask was, is this paragraph 9 consistent with what was, I remember, the view of this Committee and is incorporated in the act, where the language used met all the requirements of the regulations, the language became imperative, that you "shall" grant admission? Of course, if you do not have a visa presumably you would not get admission. This other paragraph 9 provides the visa officer "may" issue a visa. It seems to me that the regulation may not comply with the intent of the act in this particular.

Mr. Cullen: You may be right and I shall have to have a look at it, Mr. Brewin. Mr. Black, it strikes me that there seems to be a consistency there, because I know we did debate that particular section at some length in the Committee and in the final analysis opted for the word "shall." As a matter of fact, I believe it might have been Mr. Brewin's amendment.

Mr. Brewin: I do not know whether it is my amendment but I do remember pointing out that it has very great importance, because . . .

Mr. Cullen: I will ask Mr. Tait to comment on that.

Mr. Brewin: . . . if the word is merely discretionary, then even though you wend your way through the various requirements and qualifications and satisfy everybody concerned, it still implies that you have a discretion left to refuse admission.

[Traduction]

M. Black: Non, la Cour fédérale d'appel ne l'a pas encore entendue, d'ailleurs.

M. Brewin: Il y a la question plus importante de la compétence de la Commission des droits de la personne, outre l'aspect de préjugés en raison de la race ou d'autres facteurs.

M. Black: C'est exact.

M. Brewin: Très bien. J'aimerais maintenant passer à une question très différente. J'ai essayé d'examiner le nouveau règlement, mais je ne l'ai pas étudié attentivement. Monsieur le président, j'aimerais complimenter les rédacteurs du règlement. J'estime que celui-ci constitue une amélioration marquée, à mon avis, comparé au règlement précédent, ce qui risque d'inquiéter les intéressés. Il y a un ou deux détails au sujet desquels je voudrais poser des questions. A la page 9 du nouveau règlement que j'ai ici, on dit, au paragraphe 9:

9. Lorsqu'un immigrant, autre qu'une personne appartenant à la catégorie de la famille, un parent parrainé ou un réfugié au sens de la convention, cherche à obtenir un rétablissement, demande un visa, l'agent des visas peut, conformément à l'article 11, lui délivrer un visa d'immigration, à lui et aux personnes à sa charge qui l'accompagnent, si . . .

Le verbe utilisé «peut», sous-entend l'aspect de permission, je crois. Je me souviens que nous avons discuté de cette question à fond lorsque nous avons étudié le projet de loi. A l'article 14 il est stipulé que l'agent de l'immigration devra, s'il est convaincu qu'il peut sans contrevenir à la loi ou aux règlements, accorder les statuts d'immigrant reçu à un étranger autorisé à entrer au Canada en vertu de ces autres articles, devra donc, après les mesures de sécurité qu'il juge nécessaires, lui octroyer ses statuts d'immigrant reçu. Il a également le droit d'imposer des conditions.

Cet alinéa 9 est-il conforme au point de vue exprimé par le comité et repris dans la loi? Cela veut-il bien dire que si toutes les exigences des règlements sont satisfaites, la proposition devenait impérative, l'admission devait être accordée? Il est évident que sans visa, l'admission n'est probablement pas possible. Cet autre alinéa 9 stipule que l'agent des visas «peut» émettre un visa. Il me semble que le règlement ne respecte pas l'esprit de la loi à ce sujet.

M. Cullen: Peut-être avez-vous raison et devrais-je réétudier la question, monsieur Brewin. Monsieur Black, je sais que nous avons débattu longuement de cet article en comité et qu'en dernière analyse, en effet, nous avons opté pour la forme «doit». C'était d'ailleurs peut-être un amendement de M. Brewin.

M. Brewin: Je ne sais pas si c'était mon amendement, mais je me souviens très bien avoir signalé que c'était très important, car . . .

M. Cullen: Je vais demander à M. Tait de vous répondre.

M. Brewin: S'il s'agit simplement d'un pouvoir discrétionnaire, même si on parvient à répondre à toutes les exigences et conditions nécessaires, il n'en demeure pas moins qu'on peut toujours se voir refuser l'admission.

[Text]

Mr. Tait: Mr. Chairman, Legal will want to look at that but, off the top of my head, I believe there is a distinction here between Section 14 and the subject covered by Section 9 of the regulations. Section 9 of the regulations describes the issuing of a visa, whereas Section 14 covers the right of a person to be allowed into Canada. Mr. Brewin is quite right, that according to the statute a person must be allowed into Canada, shall be allowed into Canada, if he satisfies the act and the regulations according to the subsections under 14, but the issuance of the visa abroad remains discretionary. As I say, that is a first shot at it.

Mr. Brewin: It is a very strange thing that the conditions under which you get a visa, which is usually regarded, in some cases at least, as a necessary document to have, quite apart from meeting the other qualifications, might be entirely discretionary. Yet when you arrive in Canada and say, "I have no visa; I was refused a visa but I still want to get into the country," if you have the other qualifications, you do. I thought a visa was a document that was necessary to have. It certainly was under the old act and regulations.

Mr. Tait: Mr. Chairman, Mr. Brewin is a lawyer and I am not but he will recognize that in Section 14 of the statute one of the factors that is taken into account is whether a person does or does not have a permit and various other types of documentation, whether he has a right, but there is the over-all stipulation that if he has everything that he ought to have then he shall be allowed into Canada. It does not speak there of the issuance of visas. Elsewhere in the act where the issuance of a visa is dealt with, the operative word is "may." In I believe it is Section 6, in the selection of immigrants, subject to the act and regulations, an immigrant is required to satisfy the officer of certain things and then the officer may. We discussed that at some length, I recall, in the Committee, where it was recognized that the visa-issuing decision itself remains a discretionary act.

• 1030

Mr. Brewin: Perhaps you could make inquiries and advise the Committee whether that in any way takes away, from Section 14, the imperative effect of the words: "Where an immigration officer is satisfied that it would not be contrary to this Act or the regulations to grant landing, . . . he shall" grant landing and so forth subject to conditions. Of course, the thing that concerns me is that if you say a person is entitled, under this, to landing, but you then say he must have one or another type of document, which is purely discretionary, the imperative effect of Section 14 is very much diminished.

Mr. Tait: Mr. Chairman, I think we would want to have our legal counsel look at that in some detail and we can provide a letter to Mr. Brewin on the subject. If we are talking, of course, about an immigrant visa, Mr. Brewin will recall that the point system is subject to a discretionary override. That is to say, the mere satisfying of the number of points does not give the applicant the right to a visa. Built into the selection

[Translation]

M. Tait: Monsieur le président, il faudra vérifier, mais je crois qu'il faut faire une distinction entre l'article 14 et l'objet de l'article 9 du Règlement. En effet cet article 9 décrit l'octroi d'un visa alors que l'article 14 porte sur le droit d'une personne à être admise au Canada. M. Brewin a tout à fait raison, au terme de la loi, un étranger doit être admis au Canada s'il répond aux conditions stipulées dans la loi et le règlement, conformément au paragraphe de l'article 14, mais l'octroi d'un visa à l'étranger reste matière discrétionnaire. Je répète ce qui me vient à l'idée.

M. Brewin: Il est bien étrange que les conditions d'obtention d'un visa, que l'on considère en général, ou du moins dans certains cas, comme un document nécessaire, en plus des autres conditions imposées, soit de nature purement discrétionnaire. Alors que lorsque vous arrivez au Canada et déclarez «je n'ai pas de visa, on me l'a refusé mais je veux tout de même entrer au pays» si les autres conditions sont satisfaites, vous entrez. Je croyais qu'il était nécessaire d'avoir ce document qu'est le visa. En tout cas, ça l'était aux termes de l'ancienne loi et du règlement.

M. Tait: Monsieur le président, M. Brewin est juriste et moi pas, mais il doit reconnaître qu'à l'article 14 de la loi un des facteurs dont on tient compte est le fait qu'une personne a ou n'a pas un permis des divers autres types de documents, le fait qu'il a un droit, mais il est stipulé que s'il a tout ce qu'on lui demande, il doit être admis au Canada. Il n'est pas là question d'octroi de visa. Au contraire il est question de visa, qu'on a utilisé dans la loi le terme «peut». A l'article 6 je crois, là où il est question de la sélection des immigrants, aux termes de la loi et du règlement, un immigrant doit convaincre l'agent de certaines choses et cet agent «peut». Nous avons discuté de cela longuement en comité avant de juger qu'en effet l'émission des visas devait rester matière à discrétion.

M. Brewin: Peut-être pourriez-vous vous renseigner et dire au Comité si d'une façon ou d'une autre cela retire à l'article 14 l'impératif des termes: «l'agent d'immigration qui constate que l'admission d'une personne qu'il a examinée ne contreviendrait ni à la présente loi ni aux règlements, doit lui accorder l'admission» etc., à certaines conditions. Il est évident que ce qui m'inquiète, c'est que si vous dites qu'une personne a le droit d'être admise en vertu de cet article mais qu'ensuite vous déclarez qu'il faut avoir un document ou un autre, lequel n'est délivré que de façon purement discrétionnaire, l'effet impératif de l'article 14 s'en trouve considérablement diminué.

M. Tait: Monsieur le président, je pense qu'il serait mieux que notre conseiller juridique examine la question dans ses détails avant que nous ne répondions par lettre à M. Brewin. Évidemment, monsieur Brewin, s'il s'agit d'un visa d'immigration, le système des points est empreint lui aussi d'un élément discrétionnaire. Ce qui veut dire que le simple fait d'avoir le nombre de points suffisants ne donne pas automatiquement

[Texte]

process is a judgmental factor, and that is why we use the word "may".

Mr. Brewin: But the immigrant officer presumably has the obligation, even if he does not accept the point system, to give some sort of a judicial hearing; despite the fact that he does meet the point system, whether he shall or shall not be admitted. There is meaning in this imperative in Section 14, I am assuming.

However, I am quite content, Mr. Chairman, to leave that to further investigation. I just have one other question.

Mr. Cullen: I might say, Mr. Brewin, for a fellow who says he did not do much work on it, you have come up with a pretty good case.

Mr. Brewin: Oh, well, this is old stuff to me, I would think.

Mr. Cullen: Right on.

Mr. Brewin: Now a question just to satisfy my curiosity, and perhaps to exhibit my ignorance. That is, at the end of the regulations is a Schedule II that lists a number of countries; not all of the countries in the world but a great many of them. What does Schedule II attach to? What does this list of countries mean? I could not find the reference but I did not look very carefully.

Mr. Tait: Mr. Chairman, a person coming from any of those countries does not require a visa.

Mr. Brewin: Oh, I see. There is a very large number of them apparently.

Mr. Tait: Most countries in the world, yes.

Mr. Brewin: I notice it does not include countries behind what we used to call the Iron Curtain.

Mr. Tait: That is correct, Mr. Chairman.

Mr. Brewin: And the Peoples Republic of China does not seem to be on this list.

Mr. Tait: Yes, the Peoples Republic do require a visa. Therefore China does not appear on this list.

Mr. Brewin: That is right.

That is all. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you. Mr. Epp.

• 1035

Mr. Epp: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Minister, I would like to get into the topic of marriages of convenience. In March of this year a select committee of the British House of Commons, composed of five Labour MPs and five Conservative MPs, came out with a rather stinging report of British immigration. The report was a very comprehensive one, and of course it concerned itself specifically with immigration to Britain. But in that report a number of instances were made which were very similar to ones that were alluded to, maybe not in quite the same language, in the Green Paper which was published by the Department and which became the

[Traduction]

droit au visa. Un facteur de jugement reste inhérent au processus de sélection et c'est pourquoi nous avons la forme «peut».

M. Brewin: Mais l'agent d'immigration est probablement obligé, même s'il n'accepte pas le système de points, de prévoir une sorte d'audience pour déterminer si la personne, bien qu'elle ait le nombre de points voulus, sera ou non admise. Je suppose que cet impératif de l'article 14 veut dire quelque chose.

Toutefois, monsieur le président, je ne demande pas mieux que de laisser les fonctionnaires réétudier la question. Je ne voudrais plus soulever qu'un point.

M. Cullen: Je dois dire, monsieur Brewin, que pour quelqu'un qui nous a annoncé qu'il n'avait pas beaucoup travaillé à cela, vous vous êtes bien préparé!

M. Brewin: Oh, vous savez, c'est de l'histoire ancienne pour moi tout cela.

M. Cullen: Parfait.

M. Brewin: Maintenant, je voudrais juste satisfaire ma curiosité et peut-être manifester ainsi mon ignorance. En effet, à la fin des règlements, il y a une annexe 2 qui énumère un certain nombre de pays; pas tous les pays du monde mais beaucoup. A quoi se rattache cette annexe 2? Que veut dire cette liste de pays? Je n'ai pu voir à quoi cela correspondait, mais évidemment je n'ai pas étudié cela de très près.

M. Tait: Monsieur le président, une personne venant de l'un de ces pays n'a pas besoin de visa.

M. Brewin: Oh, je vois. Il semble qu'il y en ait beaucoup.

M. Tait: Oui, la plupart des pays du monde.

M. Brewin: Je remarque que cela n'inclut pas les pays derrière ce que nous appelions le Rideau de fer.

M. Tait: C'est exact, monsieur le président.

M. Brewin: Ni la République populaire de Chine.

M. Tait: En effet, les ressortissants de la République populaire doivent être munis d'un visa. C'est pourquoi la Chine n'apparaît pas à cette liste.

M. Brewin: Bien.

C'est tout, merci, monsieur le président.

Le président: Merci. Monsieur Epp.

M. Epp: Merci, monsieur le président.

Monsieur le ministre, j'aimerais passer au sujet des mariages de convenance. En mars dernier, le comité spécial de la Chambre des communes britannique, composé de 5 députés conservateurs, a publié un rapport très sévère sur l'immigration britannique. C'est un rapport très exhaustif qui bien sûr porte plus particulièrement sur l'immigration en Grande-Bretagne. Il contient toutefois un certain nombre d'éléments très similaires à ceux que contenait le Livre vert publié par le ministère, document qui a servi de base à beaucoup de criti-

[Text]

basis of a fair amount of criticisms & as the Joint Committee travelled the country and had hearings.

One of those recurring questions, both in the report I mentioned from the British House and in our Canadian experience, concerns marriages of convenience. I understand, Mr. Minister, that you have had some investigations done on marriages of convenience. I know it is a difficult area to get firm statistics on, or, for that matter concrete evidence. But I believe you have in the possession of the Department the report of one PM-2 immigration officer from Toronto who gave you a dossier of 100 cases of suspected marriages of convenience. In that report the immigration officer, among a number of other points he makes, says this—and I quote:

It should be pointed out that we have the time and resources to investigate only 5 per cent of the total suspected marriages of convenience. The remaining 95 per cent are passed on for landing. These investigations to expose a marriage of convenience are also largely an exercise in futility and the results are disappointing since the rehearsed stories and residence set-ups are becoming more sophisticated.

As I said earlier, Mr. Chairman, similar statements can be made also from the British experience. I quote from just one paragraph of that report:

We believe it is important to ensure that marriages of convenience are not being used as a device to evade immigration control.

Very similar words to the report you have.

I would like to know, Mr. Minister, what specific actions have been taken since I last raised this matter in the House as to the whole question of marriages of convenience, and specifically, what action is being taken against landed immigrants, or Canadian citizens, who are involved in arranging marriages of convenience?

Mr. Cullen: Mr. Tait?

Mr. Tait: Mr. Chairman, as Mr. Epp has pointed out, this is a problem which is not uniquely a Canadian one; it is one every country which links marriage to immigration privilege in some way is inevitably involved with. Traditionally, we have taken the view that a marriage which has been legally performed according to provincial law entitles the persons involved to the sponsorship privileges in the Immigration Act and Regulations. As Mr. Epp has also indicated, we are well aware from reports from the field and from our day-to-day experience that this position we have taken has been subject to abuse.

Accordingly, we have quite recently taken action which we hope will go some way towards curtailing at least the most flagrant type of abuse, and that is where a person's status in Canada for one reason or another expires and they enter into a marriage solely in order to beat our system. As a matter of policy we have instructed the field that where a person's status expires and he or she becomes subject to enforcement proceedings, those proceedings will be continued to their end. If the person marries during that time, that will not affect either the initiation or the conclusion of enforcement action. That is to

[Translation]

ques qu'a entendues le comité mixte qui a parcouru le pays en tenant des audiences.

Une des questions qui revient toujours, tant dans ce rapport de la Chambre des communes britannique que dans nos délibérations, porte sur ces mariages de convenance. Je crois, monsieur le ministre, que vous avez fait faire quelques recherches à ce sujet. Je sais que c'est un domaine où il est difficile d'obtenir des statistiques précises ou même des preuves concrètes. Mais je crois que le ministère s'est procuré le rapport d'un agent de l'immigration PM-2 de Toronto qui fournit un dossier de 100 cas de mariages qu'on croit être de convenance. Dans ce rapport, l'agent de l'immigration, déclare entre autres, et je le cite:

Il faut remarquer que nous n'avons le temps et les ressources que pour faire les recherches voulues sur seulement 5 p. 100 des mariages que l'on croit être de convenance. Ce genre d'enquête reste généralement un exercice futile et les résultats sont décevants puisque les mises en scène et les résidences sont de plus en plus complexes.

Je répète, monsieur le président, que ce genre de choses a également été relevé par les Britanniques. Permettez-moi de seulement citer un paragraphe de ce rapport:

Nous estimons qu'il est important de nous assurer que les mariages de convenance ne servent pas à contourner le contrôle de l'immigration.

Cela est donc très similaire au rapport que vous avez reçu.

Monsieur le ministre, quelles mesures précises ont été prises depuis que j'ai soulevé cette question à la Chambre des communes, et plus précisément, qu'a-t-on fait contre les immigrants reçus, ou les citoyens canadiens, qui aident à arranger ce genre de mariage?

M. Cullen: Monsieur Tait?

M. Tait: Monsieur le président, comme l'a dit M. Epp, c'est un problème qui n'est pas particulièrement canadien, tous pays qui lient le mariage aux privilèges d'immigration doit d'une façon ou d'une autre y faire face. Traditionnellement, nous avons estimé qu'un mariage légal et conforme à la loi provinciale permet aux personnes concernées de bénéficier des privilèges de parrainage prévus à la loi et aux règlements de l'immigration. Comme l'a également dit M. Epp, nous sommes tout à fait au courant des rapports soumis par notre personnel aux points d'immigration et l'expérience quotidienne nous prouve bien que notre position prête à certains abus.

En conséquence, nous avons tout récemment pris des mesures qui, nous l'espérons, permettront de diminuer au moins le nombre d'abus trop flagrants, par exemple lorsque le statut d'une personne au Canada, pour une raison ou pour une autre, vient à expiration et que cette personne se marie simplement pour contourner nos règlements. En pratique, nous avons demandé au personnel régional de commencer les procédures et d'aller jusqu'au bout lorsqu'une personne perd son statut particulier; elle peut alors être poursuivie. Si la personne se marie à ce moment-là, cela ne change rien au lancement ou

[Texte]

say, if a person goes to inquiry and in the course of the inquiry informs the officer that he or she has just contracted a marriage, if that marriage is subsequent to the date on which the status expired for which the person became reportable, enforcement action will continue, and if a deportation order issues, or an exclusion order, those orders will be executed. If the person has a right of appeal, an appeal can be lodged; as Canadian citizens they would have a right of appeal.

For the exceptions—because, essentially, we recognize that there may be valid reasons for the marriage, that it is not simply to beat the Immigration Act; people fall in love and want to get married whether they are legally within Canada or not—there are guidelines that allow us to ignore the Draconian approach. Those are: a pregnant spouse; the presence of a Canadian child who would suffer hardship if separated from the person concerned; or other evidence that the marriage was not contracted solely to comply with the immigration regulations and separation of the partners would create undue hardship.

The second part of Mr. Epp's question was, I think, related to other steps that we might be taking to pursue people who had arranged, who had bought the services of people to marry—that sort of thing. The first step, of course, is to try to identify people who are engaged in this type of activity. We are, through our enforcement data system, beginning to register the maiden names of women so that women who may be coming back again and again and sponsoring and then divorcing, this type of thing, we can identify. I am not sure that we would be able to prosecute under the Immigration Act, but at least I assume that the person would be prosecuted under some act. Section 95: it would be an offence to aid and abet the circumvention of our law. They would become then prosecutable.

Mr. Epp: What would be the penalties, the minimums and maximums?

Mr. Tait:

... guilty. . . is liable

(n) on conviction on indictment, to a fine not exceeding five thousand dollars or to imprisonment for a term not exceeding two years or to both or

(o) on summary conviction, to a fine not exceeding one thousand dollars or to imprisonment for a term not exceeding six months or to both.

Mr. Epp: The report I have quoted from, Mr. Tait—and I am talking about the most flagrant cases—makes the case that prostitutes, pimps, are involved in the marriage-of-convenience racket in Toronto. Does your evidence prove that as well?

Mr. Tait: We do not have firm evidence; there are strong reasons to believe that, Mr. Epp. It would be for the courts, I suppose, to decide, but there certainly are cases to which that particular report to which you allude refers, which would seem to indicate that there are unsavoury elements involved.

[Traduction]

aux termes d'une poursuite. Autrement dit, si une personne fait l'objet d'une enquête et fait savoir pendant celle-ci qu'elle vient de se marier, il faut vérifier la date du mariage. Si celui-ci a eu lieu après l'échéance du statut d'immigrant, on continuera les poursuites et on exécutera les ordonnances d'expulsion. Si une personne en a le droit, elle pourra se pourvoir en appel et les citoyens canadiens ont en général le droit d'appel.

Il y a des exceptions mais, en général, nous reconnaissons qu'un mariage peut-être réel, qu'il n'a rien à voir avec la Loi sur l'immigration. Il arrive que des gens tombent amoureux et désirent se marier, qu'ils soient au Canada légalement ou non. Certaines directives nous permettent d'être un peu souples. Par exemple, si l'épouse est enceinte, on songe à l'enfant canadien qui pourrait souffrir de l'absence de la personne en cause. Il peut aussi y avoir d'autres preuves que le mariage ne s'est pas fait uniquement pour se conformer aux règlements de l'immigration et que la séparation des conjoints entraînerait des malheurs inutiles.

La seconde partie de la question de M. Epp portait sur les autres mesures que nous pouvons prendre afin de poursuivre ceux qui ont payé pour faire «arranger» un mariage. D'abord, il nous faut trouver les gens qui vendent leurs services. Grâce à notre système de données, nous commençons à enregistrer les noms de fille de certaines femmes afin de reconnaître celles qui passent leur temps à parrainer des gens, à se marier, puis à divorcer. Celles-ci sont faciles à reconnaître mais je ne suis pas certain que nous pourrions les poursuivre en vertu de la Loi sur l'immigration. Au moins, il doit y avoir d'autres lois nous le permettant. En vertu de l'article 95, c'est une infraction que d'aider ou d'encourager quelqu'un à enfreindre la loi. A ce moment-là, elle serait susceptible d'être poursuivie.

M. Epp: Quelles seraient les peines minimales et maximales?

M. Tait:

commet une infraction et est passible

n) sur déclaration de culpabilité par suite d'une procédure par voie d'acte d'accusation, d'une amende de \$5,000 au maximum ou d'un emprisonnement d'une durée maximale de deux ans ou de deux peines à la fois, ou

o) sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende de \$1,000 au maximum ou d'un emprisonnement d'une durée maximale de six mois, ou de deux peines à la fois.

M. Epp: Le rapport dont j'ai cité des extraits, monsieur Tait, et je ne parle pas des cas les plus flagrants, parle des prostituées et des proxénètes qui se sont lancés dans le racket des mariages de convenance à Toronto. Vos renseignements vous amènent-ils à la même conclusion?

M. Tait: Nous n'avons pas de preuve irréfragable, mais nous avons de fortes raisons de le croire, monsieur Epp. Ce serait aux tribunaux de décider mais il y a certainement des cas, dont parle d'ailleurs ce rapport que vous mentionnez, où tout semble indiquer la présence d'individus louches.

[Text]

[Translation]

• 1045

Mr. Cullen: Because we do not have firm evidence, we cannot make any comment publicly at this time.

Mr. Epp: The whole question, Mr. Chairman, through you to the officials, I imagine relates back to the fact that any prohibition, any penalty, any cost—and by cost I mean let us say the price of a return air fare—is a small price to pay in order to circumvent the law, namely the Immigration Act. And I submit to you, from evidence I have received and from Immigration Officers in the field that I have spoken to, that as immigration regulations tighten or as the flow is reduced—I think we can take a look at the first quarter figures of 23,940. If we take a look at those figures as the total global flow is reduced, in fact increased pressure is developing to circumvent the law in whatever way possible. And virtually any price or the threat of any prohibition—and I submit that there have been very few convictions under section 95, very few. In fact, I would like to see some evidence of some convictions.

The fact of the matter is that in this case crime pays. I am not condemning the Immigration Department. I know you people face a dilemma, but I want to know some of the answers, because it comes back to the statement I have made a number of times before, that the greatest backlash against immigration, as far as I am concerned, is the illegal alien, and especially the marriages of convenience. And the backlash against immigration is because we cannot get a handle on those two factors sufficiently for at least the public perception to be such that the Immigration Department at least is moving in the right direction and is getting some control.

I realize the increased pressures that will develop as receiving countries are reduced in number, and those receiving countries also reduce their actual numbers of landing.

The price of a return air fare—and I know under the new Act we can now use a bonding system—but surely the price of an air fare and the fear of prohibition is not sufficient to even keep marriages of convenience at the level they now seem to be at. They seem to be increasing.

Immigration Officers are telling us that they do not have the resources and that they are simply touching the tip of the iceberg on the marriages of convenience, and that convictions in fact are not taking place, and therefore this goes on. I am wondering what your reaction is to the recommendation that has been made to you—I have discussed it with some Immigration officers—that a person should not have the right of sponsorship of a fiancé. Let us say one right of sponsorship for x number of years. I would not even put the number of years in.

We have cases now where in sponsorships of a fiancé there have been three by one person, three in six months. I do not

M. Cullen: Étant donné que nous n'avons pas vraiment de preuve, nous ne pouvons faire aucun commentaire public actuellement.

M. Epp: Toute la question, monsieur le président, se ramène, je suppose, au fait que toute interdiction, sanction, coût... et par coût j'entends par exemple le prix d'un billet d'avion de retour... n'est qu'un prix minime à payer pour contourner la loi, à savoir la Loi sur l'Immigration. D'après certains témoignages que j'ai reçus et d'après certains agents d'immigration sur les lieux, à mesure que les règlements d'immigration sont renforcés, ou à mesure que le nombre d'immigrants diminue... je pense que pour le premier trimestre leur nombre est de 23,940. D'après ces chiffres, à mesure que le nombre global des immigrants diminue, on est de plus en plus tenté en fait de contourner la loi de toutes les manières possibles. Et quel que soit le prix ou la menace d'interdiction... et je prétends qu'il y a eu très peu de condamnations aux termes de l'article 95, vraiment très peu. En fait, j'aimerais bien qu'on me donne des exemples de condamnations qui auraient eu lieu.

Il ressort de tout cela que dans ce cas le crime paie. Je ne condamne pas le ministère de l'Immigration, je sais que vous vous trouvez aux prises avec un dilemme, mais j'aimerais obtenir certaines réponses, car toute cette question nous ramène à ce que j'ai déjà dit à plusieurs reprises, c'est-à-dire que le plus grand ressentiment qu'on éprouve envers l'immigration, en ce qui me concerne, est envers l'étranger qui vient ici illégalement, et plus particulièrement en ayant recours aux mariages de convenance. Ce ressentiment contre l'immigration est dû au fait que nous ne pouvons maîtriser ces deux facteurs suffisamment pour que la population du moins puisse penser que le ministère de l'Immigration progresse dans la bonne direction et commence à maîtriser un peu la situation.

Je comprends que les pressions augmenteront à mesure que les pays destinataires vont diminuer en nombre, et que même les pays qui reçoivent des immigrants vont en plus diminuer le nombre d'immigrants possibles.

Le prix d'un billet de retour—et je sais qu'aux termes de la nouvelle loi nous pouvons maintenant avoir recours à un système de cautionnement—mais le prix d'un billet d'avion et la crainte de l'interdiction ne suffisent sûrement pas même à maintenir le nombre de mariages de convenance au niveau actuel. Il semble augmenter.

Les agents d'immigration nous disent qu'ils ne disposent pas des ressources voulues et qu'ils n'osent même pas tenter de s'attaquer à ce problème des mariages de convenance, qu'il n'y a jamais de condamnation en fait et que par conséquent tout continue comme avant. On vous a recommandé de supprimer le droit pour une personne de servir de parrain en tant que fiancé, et j'en ai discuté avec certains agents d'immigration, mais j'aimerais connaître votre réaction à cette recommandation. Disons par exemple qu'on enlèverait à quelqu'un le droit de servir de parrain pendant x années. Je n'irai pas jusqu'à fixer un nombre d'années.

Il y a des cas où une personne sert de parrain comme fiancé à trois reprises en six mois. Il semble que des gens s'adonnent

[Texte]

know. That seems to be a marriage merry-go-round that I imagine most of us would not be capable of coping with, but some people obviously are, and they are getting around the law. I am wondering what your reaction is to that kind of recommendation.

Mr. Cullen: Did not three girls ask to marry you, Jake?

Mr. Epp: I have never been that lucky.

Mr. Cullen: Invariably when you move in this particular region, what you do is work a hardship on the individuals who in fact are bona fide fiancés who do wish to join their prospective spouse, male or female, in the country.

If we need a classic example of that it is when we had to change the regulations. We had an excellent liberal regulation that people could come to this country, could look at it, could tour around for three months if they wanted as tourists and have a look around, and then decide, yes, this is a place I would like to live, and apply from within the country. These were legitimate people who originally came over maybe just to have a look around. If they did not like it, they would go back. They probably would be better informed and possibly in the final analysis better immigrants because they had at least some knowledge of the country.

Because that was abused we had to cut out the system. When you get 747's landing at Toronto International Airport and the first stop is the Immigration office, obviously the program is being abused. That works to the detriment of the legitimate people who came to this country for that specific purpose and it works to our detriment because we have lost out on all the people that might have been able to immigrate if that had been the situation.

• 1050

So that before I make that kind of a move, I have to be thinking about which is causing the greater harm by moving into that ban against any fiancés at all, which will work to the detriment; because although you can quote cases where this has been abused, I know from my own experience as a member of Parliament and certainly as a Minister that the vast majority of these are legitimate cases where a man gets established in a country and wants to marry the girl from back home and sponsors her as a fiancée, and they get married and live happily ever after.

Mr. Epp: That is why I mentioned the regulation. I am not talking about legitimate cases: I am talking about illegal cases.

Mr. Cullen: Maybe the response you are talking about is an overkill, that is all I am saying, to get at that particular problem.

Mr. Epp: But surely if a person is sponsoring three times in six months, there must be something other than the normal situation. I would not imagine that is the Canadian norm.

Mr. Cullen: He may have Gallic charm, Jake.

The Chairman: Mr. Stollery.

[Traduction]

aux mariages en séries, ce que la plupart d'entre nous n'oseraient tenter, mais il est évident que certaines personnes le font et réussissent à contourner la loi. Je me demande quelle est votre réaction à ce genre de recommandations?

M. Cullen: Est-ce que trois jeunes filles ne vous ont pas demandé en mariage, Jake?

M. Epp: Je n'ai jamais eu cette chance.

M. Cullen: Quand on prend des mesures dans ce domaine particulier, on crée inmanquablement des difficultés pour les personnes qui sont véritablement des fiancés de bonne foi et qui désirent rejoindre leurs conjoints éventuels, époux ou épouse, au pays.

Si vous voulez un exemple classique, je peux vous parler de l'époque où nous avons dû modifier le règlement. D'après un règlement très libéral, des personnes pouvaient entrer au pays voir ce qu'il en était pendant trois mois en tant que touristes, pour ensuite décider si en effet c'était bien l'endroit où elles aimeraient vivre, et demander le statut d'immigrant alors qu'elles étaient déjà ici. C'étaient des gens qui étaient d'abord venus peut-être simplement pour jeter un coup d'œil, et qui retournaient s'ils n'étaient pas satisfaits. Ces gens étaient probablement mieux renseignés et pouvaient en fin de compte faire de meilleurs immigrants, parce qu'ils avaient du moins une certaine connaissance de notre pays.

Étant donné les abus, nous avons dû éliminer cette pratique. Lorsque le premier arrêt des passagers des 747s qui atterrissent à l'aéroport international de Toronto est au bureau d'immigration, il est évident qu'on abuse du programme. Cela se fait au détriment des immigrants légitimes ainsi qu'à notre détriment, car nous perdrons ainsi bon nombre d'immigrants possibles.

Donc, avant de prendre pareille décision, je dois peser les pour et les contre d'une mesure qui interdirait aux immigrants de faire venir leurs fiancées. En dépit des abus que vous pourriez nous citer, je sais de ma propre expérience que la vaste majorité sont des cas tout à fait légitimes lorsque par exemple, un homme vient s'établir au Canada et fait ensuite venir sa fiancée de son pays et comme le dit la chanson ils se marièrent et eurent beaucoup d'enfants.

M. Epp: C'est pourquoi j'ai parlé des règlements. Ce que j'ai dit s'applique bien entendu non pas aux cas légitimes mais aux cas illégaux.

M. Cullen: Ce que vous proposez serait une mesure exagérée pour remédier à cette situation.

M. Epp: Si un immigrant peut parrainer trois personnes en six mois, ce n'est quand même pas normal.

M. Cullen: Il doit avoir du charme!

Le président: Monsieur Stollery.

[Text]

Mr. Stollery: Thank you, Mr. Chairman. I was just reflecting on Mr. Epp's comments—the case of three sponsorships for fiancés in six months.

As I understand the fiancé regulations, you have to marry the person within a limited amount of time, and the idea of marrying and divorcing two within six months would be stretching our legal system to its maximum. I do not really see how that would be possible; in fact I would think it is entirely impossible.

Anyway, Mr. Chairman, my question concerns the Chinese unification program, and I ask the question usually at this time, Mr. Chairman, when we are doing the Immigration estimates. I know the program is working quite well but I wonder if one of the officials could possibly provide me with—and I know the answer to this question will probably have to be sent to me—the figures for the last 12 months. I am curious as to whether there has been an increase or if it is pretty steady—just a general comment or two on what is the state of that program.

Mr. Cullen: Mr. Tait.

Mr. Tait: If I could comment first, Mr. Chairman, briefly on the question of fiancés before we leave the topic.

I think that, first of all, the question of our ability to investigate marriages of convenience is not particularly germane to the new policy we have taken with respect to deportation. If we continue with the enforcement action, I think a great many of these cases will stop there.

I agree particularly with the comment made by Mr. Stollery: three within three or four months is impossible. But there are repeats, and I am quite convinced that those ones, people who were being sponsored, would have been out of status and, once deported, if there has been some type of illegitimate arrangement there, then the sponsorship will simply evaporate once the person is out of the country.

To admit a court to cancel the fiancé regulations completely would encourage prospective fiancés to come to this country as visitors and would really make our immigration problems more difficult. There has to be, I think, a legitimate channel for this type of family formation.

• 1055

On the question of the Chinese reunification of families arrangement, I can get, Mr. Stollery, the precise figures but it has been running over the past 12 months at about the same level as the previous year; that is to say, somewhere between 800 and 900 for that period.

I am pleased to be able to inform the Committee that recently there is an indication that that movement will increase. There have been constructive talks with the authorities of the People's Republic of China very recently and we are anticipating a rather larger movement in the year to come.

Mr. Stollery: Thank you, Mr. Chairman.

I have no other questions. The new act has just come into force and I think it is a little early for us, certainly those of us who deal with a lot of immigration cases, to comment much more than just to wait and see what happens. Thank you.

[Translation]

M. Stollery: Je vous remercie, monsieur le président. Je réfléchis à ce que M. Epp vient de dire concernant l'immigrant qui a parrainé trois soi-disant fiancées en six mois.

D'après les règlements, l'immigrant ayant parrainé sa fiancée doit l'épouser dans les délais prescrits; je ne vois pas comment on pourrait au Canada épouser et divorcer deux fois en six mois de temps; je pense que c'est impossible.

Pour passer à une toute autre question et conformément à ce que je fais chaque année lorsque nous abordons les prévisions budgétaires de l'Immigration, je voudrais poser une question concernant la réunification des familles pour les ressortissants chinois. Pourrais-je obtenir, par écrit sans doute, les chiffres pour les douze mois écoulés. Les nombres accusent-ils une augmentation ou bien sont-ils stationnaires? Pourrait-on faire le point de la situation?

M. Cullen: Je demanderais à M. Tait de répondre.

M. Tait: Je voudrais d'abord dire quelques mots concernant les fiancés.

Les possibilités que nous avons de contrôler les mariages de convenance n'ont rien à voir avec la nouvelle politique régissant les expulsions. Si les mesures prévues continuent à être appliquées, il y aurait moyen dans la plupart des cas de mettre fin à cette pratique.

Comme M. Stollery, je ne pense pas qu'il soit matériellement possible de se marier et de divorcer trois fois en six mois. Mais il y a des gens qui récidivent effectivement. Mais lorsque ces personnes sont expulsées pour avoir essayé de contourner la loi, la procédure pour faire revenir une personne tombe automatiquement.

Si on permettait aux tribunaux d'abroger les règlements régissant la venue des fiancés, cela ne ferait qu'encourager les fiancés à venir au Canada comme visiteurs, aggravant ainsi nos problèmes d'immigration. Le parrainage de fiancés doit pouvoir se faire de façon légitime.

En ce qui concerne la réunification des familles chinoises, je peux vous fournir les chiffres, monsieur Stollery. C'est néanmoins qu'au cours des 12 derniers mois les chiffres sont restés inchangés par rapport à ceux de l'an dernier, et se situent entre 800 et 900.

D'après des indications récentes, ce chiffre devrait augmenter. En effet, des pourparlers ont eu lieu récemment avec les autorités de la République populaire de Chine, pourparlers qui devraient déboucher sur un nombre accru de réunifications de familles.

M. Stollery: Je vous remercie, monsieur le président.

Je n'ai pas d'autres questions à poser. Comme la loi vient à peine d'être mise en vigueur, je ne pense pas que ceux d'entre nous qui sont souvent consultés pour des problèmes d'immigration puissent d'ores et déjà se prononcer. Je vous remercie.

[Texte]

The Chairman: Mr. Friesen.

Mr. Friesen: Well, you are looking for solutions and I have one. It is a bit on the facetious side but I would like to see it work. And that is, if there is a proven marriage of convenience, you send the national back to his home country and then send along his or her new spouse, with him or her.

Mr. Cullen: Family reunification in reverse.

Mr. Friesen: Right, and you would get rid of a lot of petty criminals. And when the mother-in-law finds out what kind of a new child she has inherited, it will take care of the problem on both sides.

I have another question and that relates to professionals moving to the United States. I heard from a doctor, who is planning to do a year or two of practice in the state of Texas, that it is his serious suspicion, after having found it very difficult to get in touch with the U.S. immigration authorities in Canada, that there has been some kind of encouragement by Canadian immigration authorities for the U.S. immigration authorities to slow down the process. And I would simply ask you, Mr. Minister, has there been any kind of request, veiled or open, by the officials of your department to the U.S. authorities, to slow down the process of professionals going to the United States?

Mr. Cullen: Well, if there has been, it certainly was unauthorized. That would be a policy decision and, most assuredly, that has not been the policy of this government and certainly not of myself. There has been no contact, no suggestion, no hint. It may be that in reading, as we have been reading lately, about the number of doctors, for example, going south that the Americans have opted on their own, having figured that this is giving them a black eye, in effect, to take that particular option. But, certainly, there has been no movement made, or no authorized movement made, to make that kind of comment to the American authorities.

Mr. Tait: Could I supplement . . .

An hon. Member: Sure.

Mr. Tait: . . . the Minister's response? There is, at the moment, a waiting backlog of 18 months in the processing time the Americans require, given the existence of a quota. The United States operates a country quota system, as you are aware, Mr. Friesen, and it is filled. That is the reason for this delay.

Mr. Friesen: Is that for all classes of workers, for professionals, too?

Mr. Tait: yes.

Mr. Friesen: Is there any breakdown under classes for the Americans or do they just say x number of Canadians per year.

Mr. Tait: There is x number, I think it is 20,000 . . .

Mr. Friesen: There are categories . . . ?

Mr. Tait: There are categories within the quota, but they are all filled, as far as I . . .

Mr. Bell: There are the special ones that they have open at all times, I think, for the immediate family. But, otherwise . . .

[Traduction]

Le président: Monsieur Friesen.

M. Friesen: J'ai une solution à vous proposer. Vous direz peut-être que ce n'est pas très sérieux mais je pense qu'elle donnerait des résultats. Si l'on établit qu'il y a eu mariage de convenance, il suffirait de renvoyer l'immigrant dans son pays d'origine accompagnée de son époux ou de son épouse.

M. Cullen: La réunification des familles à l'envers.

M. Friesen: Cela nous débarrasserait par la même occasion de toutes sortes de délinquants. Lorsque la belle-mère aura vu le nouveau membre de la famille, le problème sera réglé de part et d'autre.

Je voudrais maintenant vous poser une question concernant les membres des professions libérales immigrant aux États-Unis. Un médecin qui a l'intention de travailler un an ou deux au Texas m'a dit, après s'être heurté à toutes sortes de difficultés pour contacter les agents d'immigration américains en poste au Canada, qu'il soupçonne nos agents d'immigration de demander à leurs homologues américains de freiner cette fuite de cerveaux. Pourriez-vous nous dire, monsieur le ministre, si vos officiels ont demandé aux autorités américaines, officieusement ou officiellement, de ralentir l'immigration de professionnels canadiens qui désirent s'établir aux États-Unis?

M. Cullen: En tout cas, pareille demande n'a jamais été autorisée. Moi-même pas plus que le gouvernement ne nous sommes jamais fixés pareille politique. Nous n'avons jamais contacté les autorités américaines ni laissé entendre quoi que ce soit de ce genre. Il se pourrait que les autorités américaines estiment que l'immigration d'un nombre important de médecins canadiens vers les États-Unis nuirait à la réputation de leur pays aient décidé de prendre pareilles mesures. Mais pour notre part, nous n'avons jamais soulevé cette question avec les autorités américaines.

M. Tait: Puis-je ajouter un mot . . .

Une voix: Bien entendu.

M. Tait: Les services américains de l'Immigration ont un retard de 18 mois dans le traitement des demandes et ce en raison du système de contingentement qui existe dans ce pays. Les États-Unis fixent en effet un contingentement pour chaque pays; le retard est dû justement à ce que le plafond soit atteint.

M. Friesen: Pour les professionnels également?

M. Tait: Oui.

M. Friesen: Est-ce que les règlements américains stipulent un nombre global d'immigrants canadiens par an ou bien existe-t-il des chiffres précis selon les catégories?

M. Tait: Je crois que ce nombre est de 20,000 pour les Canadiens.

M. Friesen: Y a-t-il des catégories?

M. Tait: Les contingents sont divisés en catégories. A ma connaissance, celles-ci sont toutes remplies.

M. Bell: Les proches parents peuvent toujours entrer. Parfois . . .

[Text]

Mr. Friesen: The rest are all filled.

All right, one final question. Again, I am disturbed by this whole business of marriages of convenience and, obviously, the problem is one of supply; there are too many people that are still willing to engage in this racket. Really, it creates a lot of social problems in Canada when people can get married that easily and circumvent the law by doing so.

Is there any possibility of your officials working with provincial officials on—let me start from a different direction. I think that it is too easy to get married in Canada and it is also too easy to get a divorce, and this creates a lot of social problems for us. I think the provincial authorities ought to do something about requiring those who have licences to perform marriages to act with a little bit more conscience about how they do it. For example they should require those who have licences to perform marriages to give marriage classes on the home and so forth. What would be wrong with working with the provinces to ask them to require those who can perform marriages to undergo a training program, especially of those people who want to marry someone who is a national from another country and are going through the laws of this whole business?

• 1100

What is so funny about that, Charlie? It does not take much.

Mr. Caccia: Exactly.

Mr. Friesen: What would be wrong with counsel in law and so forth requiring provincial people who are licensed by the provincial government to do this?

Mr. Cullen: Well, as you have indicated, it is at the provincial level. I think it is more of a social decision to be made by the individuals that are taking that step that they might on a voluntary basis go through that particular counselling. I know there are church groups that in fact provide that and there may be social agencies, for all I know. But I do not foresee it, frankly. As a matter of fact the trend is the other way. There was a time when you in effect almost had to be married in a church and you had to publish the banns, etc. Now you can get a licence and get married at city hall with very little fanfare. I would think rather than a trend going in the direction you are talking about, it is going the other way.

Mr. Friesen: I know it is.

The Chairman: A final question, Mr. Epp.

Mr. Epp: Thank you, Mr. Chairman. I just want to finalize the topic of marriage of convenience. Mr. Stollery and Mr. Tait suggested that I possibly was stretching to point a bit. In view of the fact that actions in the House nowadays, and everything, have to be corroborated in triplicate, I intend to do that. I said that cases have been brought to my attention of where a person had sponsored as many as three husbands within six months and the question was raised that this hardly can be the case. Well, I want to read into the record a report which the department has in its hands from the Toronto scene, and I am quoting:

[Translation]

M. Friesen: Le reste est complet.

Une dernière question. Le problème des mariages de convenance est bien entendu préoccupant et est dû essentiellement au fait que trop de gens acceptent de se prêter à ces manœuvres. Le fait de pouvoir se marier si facilement chez nous et de contourner ainsi la loi suscite de graves problèmes sociaux dans le pays.

On se marie trop facilement au Canada et les divorces aussi sont trop faciles à obtenir. Voilà l'origine du problème. Les autorités provinciales devraient exiger des personnes autorisées à célébrer le mariage de faire preuve de plus de discernement. Ainsi les personnes autorisées à célébrer des mariages devraient être tenues d'offrir des cours de préparation au mariage. Pourquoi les autorités provinciales ne demanderaient-elles pas aux personnes chargées de célébrer des mariages d'offrir ce genre de cours, surtout lorsqu'il s'agit de personnes voulant épouser un ressortissant étranger?

Qu'y a-t-il de drôle là-dedans, Charlie? Ce n'est pas si compliqué que cela.

M. Caccia: Justement.

M. Friesen: Pourquoi les personnes autorisées à célébrer les mariages ne seraient-elles pas invitées à offrir ce genre de cours?

M. Cullen: vous venez d'expliquer que cela relève des autorités provinciales. C'est aux candidats au mariage eux-mêmes de décider librement s'ils désirent ou non suivre pareils cours. Je sais que certaines Eglises offrent ce genre de cours et certaines institutions privées aussi, mais dans l'ensemble, la tendance va plutôt dans le sens contraire. Autrefois on était obligé pratiquement de se marier à l'église et de publier les bans alors que maintenant il suffit d'obtenir une licence et d'aller se marier à l'hôtel de ville sans tambour ni trompette. La tendance est donc plutôt dans le sens contraire.

M. Friesen: Je le sais fort bien.

Le président: Dernière question, monsieur Epp.

M. Epp: Je vous remercie, monsieur le président. Je voudrais dire un dernier mot concernant les mariages de convenance. MM. Stollery et Tait ont laissé entendre que j'exagerais. Etant donné que pour tout ce qu'on dit à la Chambre, on doit être en mesure de fournir des preuves en triple exemplaire, c'est ce que je vais faire en l'occurrence. On m'a notamment signalé le cas d'une personne ayant fait venir trois maris en six mois de temps. Comme on semble mettre mes dires en doute, je vais vous donner lecture d'un extrait d'un rapport concernant la région de Toronto, rapport qui a été d'ailleurs remis au ministère:

[Texte]

It has become so easy a means to obtain landed status or to make \$1,000 that individuals involved are becoming bolder and bolder. One 18-year-old Canadian girl had sponsored at least three times within a six-month period. Many of the couples do not even bother to memorize a believable story as to their relationship. It has become common knowledge how easy it is to circumvent the immigration laws. Many view it casually and an easy way to get money. Many of the Canadian youths involved appear to be rather naïve. One class at Ryerson Institute accounted for four such sponsorships. To date three have withdrawn their sponsorships and made a statement for this department.

Continuing down in the report:

A check of uncontested divorces at York County Court . . .

And I understand York is fairly close to Toronto.

reveal that a significant portion of the cases being heard are recent immigrants. In these cases one party had just landed. It has come to our attention that several individuals have married, sponsored, divorced, remarried, responsored; one elderly lady had brought three different husbands to Canada following her divorces.

And then he goes on to say that more work needs to be done in this regard. The condemnation . . .

Mr. Brewin: Who says this?

Mr. Epp: This is a report that is in the hands of the department and was done by a PM-2 in the Toronto Immigration Office.

So I am simply saying to you, Mr. Minister, that the recommendations that were made in this report in fact have been corroborated by other immigration officers in the field as well as by officials today and that it is an increasing phenomenon.

I understand, since the report, that you have now at Headquarters started a system whereby you are listing the maiden names of persons who have been sponsoring in the past. Is that correct? That is one recommendation you have now accepted and followed through on. I am just trying to verify for Mr. Brewin that there is some substance to what we say at times.

• 1105

Second, what about the recommendation on the number of sponsorships? I am speaking specifically of spouse, not about children—or fiancé—in a given period. What is the reaction of the department on that recommendation?

Mr. Tait: A person whose sponsorship has been refused cannot sponsor again. Is that not correct, Mr. Bell?

Mr. Bell: They could appeal.

The Chairman: Mr. Bell.

Mr. Bell: Mr. Chairman, to take it right through in the sequence of your argument, if the person is sponsored and

[Traduction]

C'est une façon si commode de devenir immigrant reçu ou de gagner \$1,000 que certains individus ne se gênent plus du tout. Ainsi une jeune Canadienne de 18 ans a parrainé trois soi-disant fiancés en six mois de temps. Bien souvent ces couples ne se donnent même pas la peine de raconter une histoire tant soit peu vraisemblable concernant la situation. Tout le monde sait qu'il est extrêmement facile de contourner la Loi sur l'immigration. Pour des individus de cette espèce, c'est une façon de se faire de l'argent. Les jeunes Canadiens qui se prêtent à ces manoeuvres sont le plus souvent naïfs. Ainsi une classe de l'institut Ryerson s'est chargée de parrainer quatre personnes. Trois de ces personnes se sont pas la suite retirées et ont fait une déclaration au ministère.

Plus loin le rapport dit ce qui suit:

Une vérification des divorces non contestés devant le tribunal du comté de York . . .

York n'est pas très loin de Toronto.

montre qu'une proportion importante de ces cas concerne des immigrants récents. Un cas notamment concerne une personne qui venait tout juste d'obtenir son statut d'immigrant reçu. On nous a signalé plusieurs cas de personnes s'étant mariées, ayant parrainé un immigrant, ayant divorcées, pour se remarier et recommencer la procédure. Ainsi, une dame d'un certain âge avait fait venir trois maris au Canada après ses multiples divorces.

Le rapport poursuit en disant que cette question doit être examinée plus à fond.

M. Brewin: Qui est-ce qui dit cela?

M. Epp: Il s'agit d'un rapport adressé au ministère et rédigé par un PM-2 du bureau de l'immigration de Toronto.

Les recommandations contenues dans ce rapport ont été confirmées par d'autres agents de l'immigration ainsi que par vos propres adjoints. Ce phénomène est en train de prendre de l'ampleur.

Depuis que ce rapport vous a été remis, il paraît que vous avez commencé à prendre note des noms de jeunes filles des personnes ayant parrainé leur fiancé. Est-ce bien exact? C'est une recommandation que vous avez acceptée et mise en vigueur. J'essaie simplement de prouver à M. Brewin que ce que nous disons n'est pas sans fondement.

Quelle suite avez-vous donné à la recommandation relative au nombre de parrainages? J'entends les époux et non pas les enfants ou les fiancés. Qu'est-ce que le ministère pense de cette recommandation?

M. Tait: Une personne dont le parrainage a été refusé ne peut pas parrainer à nouveau, n'est-ce pas monsieur Bell?

M. Bell: Ils peuvent interjeter l'appel.

Le président: Monsieur Bell.

M. Bell: Monsieur le président, si le parrain d'un candidat à l'immigration retire son parrainage avant que le candidat ait

[Text]

action was started to land him and then the sponsorship was withdrawn before he was landed, then the person would revert to his former status and you could take action. If the person went through, say, as a fiance sponsorship, under the new act we can now do conditional landings for up to six months after the marriage had taken place before we would have to land the person. So if in that period it could be established that it was not a bona fide marriage, the conditions would end and the person could again be removed. If the person who was the sponsor, the young lady here, were to marry the person, get the conditional landing time finished, then divorce him and then apply again, and we had reason to feel that it was not bona fide, we could then refuse to accept the sponsorship the second time on grounds that it was not valid.

She would have the right to appeal to the appeal board but we would have an opportunity then to argue the fact, based on past history, showing what our data had developed about this particular individual. Though we have not had an opportunity to challenge a case like that we would at least fight to stop the second sponsorship or the third one—whenever we turned it up—from being allowed.

Mr. Epp: The second provision that you refer to, namely the sponsorship withdrawal, and the other, the six months temporary landing . . .

Mr. Bell: Conditional.

Mr. Epp: Conditional landing, excuse me, before landing is in fact finalized, was that done in response partially to the marriages of convenience?

Mr. Bell: It certainly was. You have to remember that it is, well, perhaps not as acute as some comments might suggest but it is a chronic problem for all immigrant-receiving countries.

Every immigrant-receiving country faces this problem of how to deal compassionately with legitimate cases because, whenever you have an immigrant movement it is not equally made up of men and women. Usually the men come first as workers or, in some cases, the women come first. In the early sixties, large numbers of West Indian women came in. They then sponsored fiances and husbands. You had to deal with those compassionately and yet try to avoid exploitation. All countries have faced that. We keep trying to find ways that are more creative than those of the people who try to circumvent the law.

Mr. Tait: The answer to Mr. Epp's question is yes, Mr. Chairman. That was one of the reasons we wanted in the new act a conditional-landing provision. One of the reasons was to deal with marriages of convenience.

Mr. Epp: Thank you, Mr. Chairman.

Le président: Merci

La prochaine réunion aura lieu mardi prochain. Nous continuerons alors l'étude des mêmes crédits. Il faut noter que ce sera dans la salle 269.

La séance est levée.

[Translation]

obtenu son statut d'immigrant reçu, des poursuites peuvent être intentées. Aux termes de la nouvelle loi, nous pouvons accorder le statut d'immigrant reçu à titre provisoire pour une période de six mois après la célébration du mariage. Si, au cours de ces six mois, il s'avère que le mariage n'est pas de bonne foi, la personne peut être expulsée. Si le parrain, en l'occurrence la jeune femme, épouse l'immigrant et au bout de six mois provisoires divorce son mari et soumet une nouvelle demande alors que nous avons de bonnes raisons de croire que le mariage n'avait pas de bonne foi, nous pourrions refuser ce deuxième parrainage car il n'aurait pas été conforme à la loi.

Cette personne pourrait, bien entendu, interjeter appel devant la commission d'appel mais nous pourrions, pour notre part, plaider le dossier en montrant comment la personne s'était comportée. Bien que le cas ne se soit pas encore présenté, nous essayerions certainement d'empêcher un deuxième ou troisième parrainage.

M. Epp: Le fait de retirer un parrainage ainsi que le fait d'accorder le statut d'immigrant reçu pour une période provisoire de six mois . . .

M. Bell: Conditionnel.

M. Epp: Il est donc immigrant conditionnel avant d'obtenir le statut définitif d'immigrant reçu. Cette mesure a-t-elle été prise pour faire face au mariage de convenance?

M. Bell: Certainement. La situation n'est peut-être pas aussi grave que l'on pourrait le croire, mais c'est certainement un problème permanent dans tous les pays d'immigration.

Tous pays d'immigration doivent prévoir des mesures pour les personnes de bonne foi, la masse des immigrants étant inégalement répartie entre les hommes et les femmes. D'habitude, c'est les hommes qui arrivent les premiers mais parfois c'est les femmes. Ainsi, au début des années 60, c'est les Antillaises, venues en nombre important, qui parrainaient leurs fiancés ou leurs maris. Il faut faire preuve d'humanité tout en essayant de ne pas se laisser gruger. C'est un problème commun à tous les pays d'immigration. Nous devons être plus malins que les individus qui cherchent à contourner la loi.

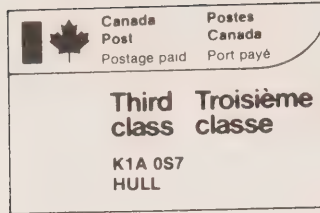
M. Tait: En réponse à la question posée par M. Epp, c'est en effet pour lutter contre les mariages de convenance que la nouvelle loi prévoit le statut d'immigrant conditionnel.

M. Epp: Je vous remercie, monsieur le président.

The Chairman: Thank you.

The next meeting will be held on Tuesday when we will resume consideration of the same votes. The meeting will be held in room 269.

The meeting is adjourned.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Printing and Publishing,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie et Édition,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the Department of Employment and Immigration:

Mr. R. Tait, Executive Director, Immigration and Demographic Policy;
Mr. W. K. Bell, Director General, Recruitment and Selection;
Mr. W. Black, Legal Advisor;
Mr. B. M. Erb, Director, Public Affairs.

Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration:

M. R. Tait, directeur exécutif, Politique de l'immigration et de la démographie;
M. W. K. Bell, directeur général, Direction du recrutement et de la sélection;
M. W. Black, conseiller juridique;
M. B. M. Erb, directeur, Affaires publiques.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 20

Tuesday, May 30, 1978

Chairman: Mr. Raynald Guay

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 20

Le mardi 30 mai 1978

Président: M. Raynald Guay

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Labour, Manpower and Immigration

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Main Estimates 1978-79; Votes 20 and 30 relating
to IMMIGRATION.

CONCERNANT:

Budget principal 1978-1979; Crédits 20 et 30
ayant trait à l'IMMIGRATION.

APPEARING:

The Honourable Bud Cullen,
Minister of Employment and
Immigration.

COMPARAÎT:

L'honorable Bud Cullen,
Ministre de l'Emploi et de
l'Immigration.

WITNESSES:

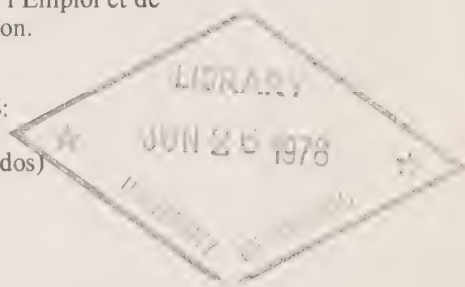
(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the
Thirtieth Parliament, 1977-78

Troisième session de la
trentième législature, 1977-1978



STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Raynald Guay

Vice-Chairman: Mrs. Ursula Appolloni

Messrs.

Brewin
Caccia
Dionne (*Kamouraska*)
Duclos
Dupont

Epp
Fraser
Friesen
McGrath
McRae

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Raynald Guay

Vice-président: M^{me} Ursula Appolloni

Messieurs

Olivier
Portelance
Ritchie
Rompkey

Savard
Scott
Skoreyko
Stollery—(20)

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Richard Prigent

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MAY 30, 1978
(24)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met this day at 11:10 o'clock a.m., the Chairman, Mr. Guay (*Lévis*), presiding.

Members of the Committee present: Mrs. Appolloni, Messrs. Caccia, Epp, Guay (*Lévis*), Portelance and Ritchie.

Other Member present: Mrs. Pigott.

Appearing: The Honourable Bud Cullen, Minister of Employment and Immigration.

Witnesses: From the Department of Employment and Immigration: Mr. R. Tait, Executive Director, Immigration and Demographic Policy; Mr. W. K. Bell, Director General, Recruitment and Selection; Mr. M. Lafontaine, Associate Deputy Minister.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Wednesday, March 1, 1978, relating to the Main Estimates for the fiscal year ending March 31st, 1979. (*See Minutes of Proceedings, Thursday, May 11, 1978, Issue No. 14*).

The Committee resumed consideration of Votes 20 and 30 relating to IMMIGRATION.

Questioning of the Minister and witnesses was resumed.

At 12:30 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 30 MAI 1978
(24)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 11 h 10 sous la présidence de M. Guay (*Lévis*) (président).

Membres du Comité présents: M^{me} Appolloni, MM. Caccia, Epp, Guay (*Lévis*), Portelance et Ritchie.

Autre député présent: M^{me} Pigott.

Comparaît: L'honorable Bud Cullen, ministre de l'Emploi et de l'Immigration.

Témoins: Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration: M. R. Tait, directeur exécutif, Politique de l'Immigration et de la démographie; M. W. K. Bell, directeur général, Direction du recrutement et de la sélection; M. M. Lafontaine, sous-ministre associé.

Le Comité poursuit l'étude de son ordre de renvoi du mercredi 1^{er} mars 1978 portant sur le Budget principal pour l'année financière se terminant le 31 mars 1979. (*Voir procès-verbal du jeudi 11 mai 1978, fascicule n° 14*).

Le Comité poursuit l'étude des crédits 20 et 30 portant sur l'IMMIGRATION.

L'interrogation du Ministre et des témoins se poursuit.

A 12 h 30, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Richard Prégent

Clerk of the Committee

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 30 mai 1978

• 1110

[Text]

Le président: Messieurs, nous poursuivons l'étude des crédits 20 et 30 ayant trait à l'Immigration.

EMPLOI ET IMMIGRATION

B—Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada—Programme d'immigration. Budgétaire

Crédit 20—Immigration—Dépenses du programme et contributions—\$66,381,000

C—Commission d'appel de l'immigration. Budgétaire

Crédit 30—Commission d'appel de l'immigration—Dépenses du programme—\$2,157,000

Avant de céder la parole aux députés, pour la période des questions, je voudrais tout d'abord souligner qu'hier nous avons tenu une réunion du sous-comité de l'ordre du jour et de la procédure. En ce qui concerne la question de savoir si l'on doit poursuivre l'étude des crédits durant le mois de juin, après la période qui finit demain soir d'après le Règlement de la Chambre, nous avons décidé de remettre la discussion à ce matin, au début de la réunion, afin de décider si l'on doit poursuivre l'étude en comité des crédits du ministère de la Main-d'œuvre, de l'Emploi et de l'Immigration.

Je pense que M. Epp a quelque chose à apporter devant le Comité en ce qui concerne cette décision que l'on doit prendre et qui n'a pas été prise par le sous-comité hier.

Mr. Epp: Thank you, Mr. Chairman. You are correct in stating that the Committee had not decided yesterday and I frankly do not know if this Committee is in a position to decide today. The way I understand the rules of the House, the Standing Order is that the time for estimates can be extended, but it is then extended for all estimates. That is my understanding of the Standing Order. So I find it somewhat difficult at this stage to determine whether the estimates, particularly those before this Committee, should continue, not knowing what is happening in the other committees.

For example, there might be a number of committees, as I understand there will be, that will ask for an extension of time beyond that given by the Standing Order of the House. It is my understanding and interpretation of the Standing Order that if it is granted, it is granted for all committees on the basis of the Standing Order. Possibly we could get a clarification of that rule, first, before we go any farther.

Le président: Monsieur Epp, hier, on a commencé à en dire un mot. Toutefois, ce n'est pas nous, comme comité, qui allons décider si on doit ou non poursuivre l'étude des crédits. C'est à la réunion des leaders parlementaires qui doit se tenir ce midi que ce sera décidé. Un seul comité ne peut pas demander de poursuivre l'étude de ses crédits. Je suis pleinement d'accord avec vous pour dire que notre comité ne peut, à lui seul, poursuivre l'étude du budget des dépenses. C'est le budget des

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Tuesday, May 30, 1978

[Translation]

The Chairman: Gentlemen, we are continuing consideration of Votes 20 and 30 under Immigration.

EMPLOYMENT AND IMMIGRATION

B—Canada Employment and Immigration Commission—Program. Budgetary

Vote 20—Immigration—Program expenditures and contributions \$66,381,000

C—Immigration Appeal Board Budgetary

Vote 30—Immigration Appeal Board—Program expenditures \$2,157,000

Before giving the floor to the members for questioning, I would first of all like to point out that yesterday there was a meeting of the Subcommittee on Agenda and Procedure. We discussed the question of extending the study of votes under the Department of Manpower, Employment and Immigration into the month of June and beyond the scheduled date, which is tomorrow, according to the Standing Orders of the House, and decided to bring this possible decision under discussion this morning at the beginning of the meeting.

I think Mr. Epp has something to say to the Committee on this decision that must be made and which was not made by the Subcommittee yesterday.

M. Epp: Merci, monsieur le président. Vous avez raison de dire que le Comité ne s'est pas décidé hier et, sincèrement, je crains que ce Comité ne soit pas en mesure de prendre une décision aujourd'hui. D'après ma compréhension du Règlement de la Chambre, la période d'étude des prévisions budgétaires peut être prolongée mais cette prolongation doit s'appliquer à tous les comités en ce qui concerne le budget. Voilà mon interprétation du Règlement. Donc, il m'est difficile à ce stade de déterminer si les prévisions, surtout celles qui sont devant ce Comité, devraient être prolongées, puisque j'ignore où en sont les autres comités.

Par exemple, il pourrait y avoir un certain nombre de comités, et il y en aura d'après ce que l'on me laisse entendre, qui demanderont une prolongation de la période d'étude prévue dans le Règlement de la Chambre. Ma compréhension et mon interprétation du Règlement me laissent croire que si cette prolongation est approuvée, elle le sera pour tous les comités. Nous pourrions peut-être avoir des précisions là-dessus avant d'aller plus loin.

The Chairman: Well, Mr. Epp, we began to discuss it yesterday. However, it is not up to us as a committee to decide whether the consideration of votes should be extended. This will be held at noon. One committee cannot express an extension for the consideration of estimates. I am completely in agreement with you that our Committee should not, on its own, continue its study of the votes. The entire estimates must

[Texte]

dépenses au complet qui doit continuer à être étudié. Ce n'est pas à un comité de décider.

Mais comme on a toujours voulu être amicaux et consulter les gens de l'opposition, le leader à la Chambre du gouvernement a demandé, la semaine dernière, de réunir les sous-comités de l'ordre du jour et de la procédure de chacun des comités pour avoir leur opinion. Hier, on n'a pas pu s'entendre. Je devrai faire rapport cet avant-midi, avant la réunion des leaders parlementaires de chacun des partis, de notre impression à nous. Pas notre décision, mais notre opinion à savoir si l'on devrait continuer ou non l'étude des crédits. Hier, on en a discuté et je pense que le sous-comité se composait exactement des mêmes personnes qui sont présente ici, ce matin, au comité. Alors, je ne sais pas quel rapport que je devrai faire. Je devrais peut-être entendre d'autres députés ce matin, lesquels pourront exprimer leur opinion à ce sujet. On pourrait aussi tout simplement dire qu'on s'en remet simplement à la décision de la Chambre. Pour le moment, je ne suis pas décidé. Peut-être que M^{me} Appolloni a quelque chose à ajouter à ce sujet?

Madame Appolloni?

Mrs. Appolloni: Thank you, Mr. Chairman. Mr Epp brought up a new point today, his interpretation of the Standing Orders of the House that if one committee meets we should all meet.

I do not dispute that interpretation because I do not know the rule myself. I do dispute, however, its practicality. If your interpretation is true, if, say, the Department of Transport's estimates need more study, it would be rather foolish and a tremendous waste of time, especially of the officials, if we were to continue meeting just for the sake of having a meeting. On the other hand, Mr. Chairman, I believe the committee is the master of its own house. If that is so, I think it would be allowable for us as members of the Committee to say that we have discussed the main estimates in employment and immigration and labour sufficiently and we are satisfied that the study has been completed for this Committee. What the others do is up to them.

• 1115

Le président: Monsieur Portelance.

M. Portelance: Monsieur le président, je crois que la position de M. Epp est la suivante: si M. MacEachen ou la Chambre décide que les comités auront droit de siéger, cela concerne tous les comités. Je pense bien que celui-ci pourra aussi décider si oui ou non il siégera après que la Chambre l'aura permis. Vous-même puis le Sous-comité de l'ordre du jour et de la procédure pourrez vous rencontrer. M. Epp parlait de la possibilité d'étudier les prévisions budgétaires d'un autre ministère que celui de l'Immigration. Mais, pour ce qui est du travail, si je comprends bien, tout est terminé. Ils sont d'accord sur ce point. Il faudrait peut-être décider plus tard quelles autres réunions seront nécessaires. C'est tout. Je ne vois pas d'objection à ce qu'on continue d'étudier les prévisions budgétaires du ministère de l'Immigration, puisque les fonctionnaires sont ici ce matin, en attendant la décision de la Chambre.

[Traduction]

be subject to this extension and it is not up to one committee to make that decision.

However, as there has always been a desire to be friendly and to consult the people from the Opposition, the Government House Leader asked last week that the Subcommittees on Agenda and Procedure of all the Committees meet to formulate their opinion. Yesterday, we could not reach an agreement. I must report this morning, before the meeting of the House Leaders from each of the parties, to give them our opinion. It is not a decision, but rather an opinion on the extension of the period of consideration of the votes. We discussed it yesterday and I think the same members who are here this morning were at the Subcommittee meeting yesterday. So, I really do not know what to report. I could perhaps wait to hear other members' opinions this morning on this question. We could also simply say that we will respect the House's decision. At present, I have not made a decision. Perhaps Mrs. Appolloni has something to add on this matter?

Mrs. Appolloni.

Mme Appolloni: Merci, monsieur le président. M. Epp a soulevé un nouveau point aujourd'hui, c'est-à-dire son interprétation du Règlement de la Chambre voulant que dans l'éventualité qu'un comité se réunisse, tous les autres comités devraient suivre son exemple.

Je ne conteste pas cette interprétation car je ne connais pas le règlement moi-même. Toutefois, ce que je remettrais en question, ce sont les considérations pratiques. Si votre interprétation est valable et si, par exemple, les prévisions du ministère des Transports exigent une délibération plus approfondie, il serait un peu insensé, et une perte de temps énorme, surtout à l'égard des fonctionnaires, que de poursuivre des réunions pour la forme. D'un autre côté, monsieur le président, je crois que le Comité est son propre maître. Partant de ce principe, je crois qu'il nous serait permis, à titre de membres de ce Comité, de dire que nous avons discuté suffisamment du budget de l'Emploi, de l'Immigration et du Travail et que nous sommes convaincus que les délibérations de ce Comité sont terminées. Les autres feront comme bon leur semble.

The Chairman: Mr. Portelance.

Mr. Portelance: Mr. Chairman, I think Mr. Epp's position is the following: If Mr. MacEachen or the House decides that the committees will be permitted to sit, this will affect all the committees. But I think that we also can decide whether we want to sit once the House has made that decision. You and the Subcommittee on Agenda and Procedure could meet to discuss what course we would take. Mr. Epp spoke of studying the Estimates of another department. But, as far as Labour is concerned, I think we have completed our work. They agree with me on that point. Perhaps we could decide later on what other meetings may be necessary. That is all. I do not see any objection with continuing consideration of the Estimates for the Department of Immigration since the officials are here this morning waiting for the House's decision.

[Text]

Le président: M. Epp pourra peut-être ajouter un commentaire à ce sujet. Pour ma part, je dois faire rapport, et je ne sais pas si j'interprète bien les sentiments de tous les membres du Comité quand je dis que pour le moment il ne nous semble pas nécessaire de tenir d'autres réunions, mais si les leaders de la Chambre décidaient de prolonger la période de l'étude des prévisions budgétaire, le Sous-comité de l'ordre au jour et de la procédure pourra se réunir afin de décider s'il reste des crédits à étudier.

M. Portelance: C'est cela.

Mr. Epp: Thank you, Mr. Chairman. I think the participants have generally described the situation correctly. As to being masters of our own house that is true to a point, but, under the Standing Orders, if nothing happens tomorrow night the estimates are reported back to the House. The Committees have no choice in that. The last day of the month of May those estimates are deemed to be passed. We have no authority over that, so if that is to be changed, it will have to be changed by a House order. That is my interpretation. And I know the practicality because these same people who are sitting around the table today are also the ones who were enjoying coffee in Mrs. Appolloni's office yesterday; I realize that.

Mrs. Appolloni: On a point of order. At my expense, not at the taxpayers' expense.

Mr. Epp: Being a good Conservative and always being careful of strangers bearing strange gifts, I did not have any.

Mrs. Appolloni: Oh, ye of little faith.

Mr. Epp: I think the position, Mr. Chairman, from my point of view, and I am only speaking from our side of course, is that at least from an immigration point of view, we would have to request more meetings and I will convey that to my house leader and obviously you will convey to your house leader whatever your position is.

The Chairman: Mrs. Appolloni.

Mrs. Appolloni: Let us be very, very fair to the officials. We have had a number of meetings. The attendance here is less than laudable and without being too partisan, Mr. Epp, you are in a tremendous minority today particularly when we are discussing immigration. Is it fair from the taxpayer's point of view and certainly from the officials point of view to keep bringing them back all the time to speak about immigration when there is no one to question them. I think if we are going to be very honest and open about this, we should report that from our point of view the Committee has done its business for this year. Just to be very fair and non-partisan.

Hon. Bud Cullen (Minister of Employment and Immigration): Don't ever come to my office for coffee again.

Some hon. Members: Oh, oh.

Le président: Donc, si vous me le permettez, je ferai rapport aux leaders de la Chambre tout à l'heure, soit que le Sous-comité de l'ordre du jour et de la procédure s'est réuni et que nous en avons même discuté au Comité, que si tous les leaders

[Translation]

The Chairman: Mr. Epp may have something to add on that matter. Personally, I must report our opinion and I do not know whether I have interpreted the feelings of all the members of the Committee correctly when I say that other meetings do not seem necessary, but that if the House Leader decides to extend the consideration of the Estimates, the Subcommittee on Agenda and Procedure will meet to decide whether there are any votes left to study.

Mr. Portelance: That is right.

M. Epp: Merci, monsieur le président. Je crois que les représentants ont, de façon générale, donné une interprétation assez exacte des circonstances. Quant à la déclaration que nous sommes nos propres maîtres, je dirais que cela est vrai dans une certaine mesure mais, en vertu du Règlement, s'il n'y a pas de proposition demain, les prévisions seront renvoyées à la Chambre. Les comités n'ont pas de mot à dire là-dessus. Au dernier jour du mois de mai, ces prévisions sont réputées adoptées. Nous n'avons aucun pouvoir. Alors si l'habitude est changée, elle le sera en vertu d'un règlement de la Chambre. Voilà mon interprétation. Je suis tout à fait conscient des considérations pratiques, car les personnes qui sont autour de la table aujourd'hui, sont les mêmes qui se reposaient en prenant un café dans le bureau de M^{me} Appolloni hier; j'en suis conscient.

Mme Appolloni: J'invoque le Règlement. A mes frais, et non pas à ceux du contribuable.

M. Epp: Étant donné que je suis fidèle conservateur et que je me garde toujours des étrangers portant d'étranges cadeaux je n'en ai pas pris.

Mme Appolloni: Homme de peu de foi!

M. Epp: Monsieur le président, à mon sens, et je ne parle que pour mon parti, bien sûr, je crois qu'il faudrait demander plus de réunions pour étudier les prévisions de l'immigration; j'en ferai part à mon leader parlementaire et, évidemment, vous ferez de même pour le vôtre.

Le président: Madame Appolloni.

Mme Appolloni: Soyons très justes envers les fonctionnaires. Nous avons tenu plusieurs réunions. L'assistance ici est moins que louable et sans être trop sectaire, monsieur Epp, vous êtes manifestement en minorité aujourd'hui, tandis que nous en sommes à l'étude de l'immigration. Est-il juste envers le contribuable et, certes envers les fonctionnaires de les faire revenir de façon régulière pour parler de l'immigration lorsqu'il n'y a pas d'interrogateur? Si on veut être assez honnête et sincère, nous devrions dire que, de notre point de vue, le Comité a terminé son travail pour cette année. Simplement pour être équitable et non sectaire.

L'hon. Bud Cullen (ministre de l'Emploi et de l'Immigration): Ne revenez jamais à mon bureau pour prendre le café.

Des voix: Ha, ha!

The Chairman: So, if it is your wish, I will report to the House Leader shortly that the subcommittee on Agenda and Procedure has met and that we have discussed the matter in Committee and have decided that if all the house leaders

[Texte]

de la Chambre décidaient que l'on doit poursuivre l'étude des prévisions budgétaires, à ce moment-là, nous pourrions étudier certains crédits en particulier. Mais que pour le moment notre Comité ne voit pas la nécessité de continuer l'étude des crédits après la période normale, soit le 31 mai, c'est-à-dire demain soir, à minuit. D'accord?

Mr. Epp: Mr. Chairman, with all respect, I think you can report whatever you want, but I do not think you can report on behalf of the Committee. First of all, you do not have a quorum here to make a decision of the Committee, and that, I know, brings us back to the practical problem. Maybe we will have to stay here forever because we can never make a decision. The point of the matter is, I think you can report whatever you want, but I do not think you can go back with a Committee decision because the Committee is not in a position to take that decision.

Le président: Non. D'ailleurs, à aucun moment, on ne nous a demandé de prendre une décision. Je pense que l'ordre de la Chambre aussi bien que la déclaration du ministre, hier ne nous demandent pas de prendre une décision, mais plutôt d'émettre une opinion, de faire nos commentaires à chacun de nos leaders. Et moi en particulier, en tant que président du Comité, je dois rendre compte aux leaders du gouvernement. En fait, je ferai un rapport tel que je l'ai dit tout à l'heure. Il s'agit de donner une opinion seulement.

Monsieur Epp, vous êtes le premier sur ma liste pour la période des questions à propos des crédits 20 et 30 ayant trait à l'Immigration.

Mr. Epp: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Minister, I do not intend to spend too much time on the marriages of convenience that we were on last week. I left some questions with you as to what action the Immigration department will take. However, there is a specific that I am going to raise as a generality. I have some correspondence on it but must admit that I am not too familiar with this topic myself.

There is some reaction from certain native Canadian groups that native Canadians are being... Let us put it this way. There is controversy as to the status of Indian women to retain their status as status Indians if they marry a non-status person, while on the other hand, if a status male Indian marries a non-status person, that male Indian retains his status on the reserve as a status Indian. Have you had correspondence or representations in the department that in fact marriages of convenience are taking place with native Canadians for purposes of being able to get around the Indian Act, and specifically the status of Indians that Indians enjoy under the Indian Act?

The Chairman: Mr. Tait.

Mr. R. Tait (Executive Director, Immigration and Demographic Policy, Department of Employment and Immigration): No, not to my personal knowledge, Mr. Chairman. We could make a check but that problem has not come to my attention.

Mr. Epp: No one is familiar with that specific problem?

[Traduction]

support extending the consideration of Estimates we will study certain specific votes. However, I will state that for the moment our Committee sees no need in continuing with the votes after the scheduled date, that is May 31, which is tomorrow night at midnight. Agreed?

M. Epp: Monsieur le président, avec tout le respect que je vous dois, je crois que vous pouvez faire tous les rapports que vous voudrez, mais je ne crois pas que vous puissiez faire rapport au nom de ce comité. D'abord, nous n'avons pas le quorum pour prendre une décision, ce qui nous amène, je sais très bien, aux considérations pratiques. Nous serions peut-être obligés de rester ici indéfiniment, par indécision. Toutefois, il reste que vous pouvez faire le rapport que vous voudrez, mais je ne crois pas que vous puissiez faire rapport d'une décision du comité car il n'est pas en mesure de la prendre.

The Chairman: No. Also, we were at no time asked to make a decision. I do not think that the Standing Order of the House or the Minister's statement yesterday requested us to make a decision, but only to form an opinion, to give our comments to each of the leaders. I, in particular, as Chairman of this Committee, must report to the House Leaders. In fact, I will report to them the same way I put it to you earlier. It is only a question of giving an opinion.

Mr. Epp, you are the first on my list for questions on Votes 20 and 30.

M. Epp: Merci, monsieur le président. Monsieur le ministre, je n'entends pas passer beaucoup de temps sur les mariages de convenance que nous avons discutés la semaine dernière. Je vous ai laissé quelques questions concernant les mesures que devra prendre le ministère de l'Immigration. Néanmoins, j'ai un cas particulier que je vais soulever de manière générale. J'ai reçu quelques lettres là-dessus, mais je dois avouer que je ne m'y connais pas trop.

Certains groupes d'autochtones se plaignent qu'ils se font... On va le dire de la façon suivante. Il y a une controverse concernant le statut des femmes autochtones dans l'éventualité de leur mariage à une personne non-inscrite, tandis que si un Indien inscrit se marie avec une personne non-inscrite, cet Indien retient son statut d'Indien inscrit sur la réserve. Vous a-t-on fait parvenir de la correspondance ou des instances au sujet des mariages de convenance qui se font entre les Canadiens autochtones qui veulent échapper à cette Loi sur les Indiens et, en particulier, du statut des autochtones en vertu de cette loi?

Le président: Monsieur Tait.

M. R. Tait (Directeur adjoint, Politique relative à l'immigration et à la population, ministère de l'Emploi et de l'Immigration): Non, pas à ce que je sache, monsieur le président. Nous pourrions le vérifier, mais on n'a pas encore porté ce problème à mon attention.

M. Epp: Personne n'est au courant de cette question?

[Text]

Mr. Cullen: Not in so far as the department is concerned. We are certainly familiar with the situation that the Indian Act does have this particular discrimination—positive or negative, depending on whom you are talking to among the Indian people, the status Indians. As far as my own department is concerned, an Indian woman with Indian status marrying outside loses her status as an Indian, but not, of course, as a Canadian.

Mr. Epp: You have had no representations, for instance, that there have been cases where Indian women have been used for marriages of convenience in that regard.

As I say, I raise it in a general way because I have had some correspondence; it is very specific from a certain locality, and I want to leave it at that. I would just say to the department that possibly a check could be done within the department and cross-referenced with the department of Indian Affairs and Northern Development, and if there is any material to that effect, possibly I could be apprised of it through letter or whatever communication that you deem suitable.

Mr. Chairman, the question of illegal aliens continues to haunt Immigration officials and persons closely associated with immigration movements. Backing all that seems to be the attitude that is one can get into Canada and stay underground long enough, a general amnesty might be declared at some future date. Are you, Mr. Minister, contemplating another amnesty program similar to the one we had in 1973?

• 1125

Mr. Cullen: Absolutely not. I have declared, Mr. Epp, on more than one occasion that so long as I occupy this particular post there will not be any amnesty granted. I think it is counter-productive. I think it leads, frankly, to more illegal immigration. I think it entices. It is almost like a vacuum to entice people to get into the country in whatever way they can to go underground. As you have indicated, holding out for an amnesty certainly is not the policy. It is not my intention, and I am satisfied that it is not the intention of the government, that there will be another amnesty. There will not be another amnesty.

Mr. Epp: I thank the Minister for that statement. I think that is about as clear as we can get a statement coming forth from government officials. I think it will clarify a number of positions that have been taken by what I call self-ordained immigration consultants and experts who, in some areas, are telling people, Look, if you can stay here long enough you can beat the system. Eventually you will be landed because of the political pressure.

I thank the Minister for that statement.

Mr. Cullen: They are not self-ordained experts; they are self-ordained exploiters as far as I am concerned, Mr. Epp.

Mr. Epp: Mr. Minister, I would like to clarify the route that now is taken by the assisted relative in making application under the new Act. At what stage are the points assessed for their relationship to a Canadian or a landed immigrant in Canada?

[Translation]

M. Cullen: Pas en ce qui concerne le ministère. Bien sûr, nous sommes au courant de la situation provoquée par cette Loi sur les Indiens et qu'il y a de la discrimination, positive ou négative, ce qui dépend de la personne à qui on s'adresse parmi les autochtones, les Indiens inscrits. En ce qui concerne mon propre ministère, une Indienne inscrite perd son statut si elle se marie avec quelqu'un de l'extérieur, mais non pas, certes, à titre de Canadienne.

M. Epp: Mais on ne vous a pas signalé de cas où ces femmes autochtones se sont vues exploiter dans les mariages de convenance.

Comme je l'ai dit, je soulève la question de façon générale car j'ai reçu de la correspondance en ce sens; c'est un cas très particulier d'un endroit donné, et je ne veux pas aller plus loin. Je dirais simplement qu'une vérification pourrait être faite au sein du ministère, et de nouveau auprès du ministère des Affaires indiennes; si par la suite on trouve des renseignements ayant trait à cette question, on pourrait me prévenir par écrit ou communiquer avec moi, de la façon que vous jugerez convenable.

Monsieur le président, la question des immigrants illégaux poursuit toujours les fonctionnaires de l'Immigration et des personnes qui sont étroitement liées avec l'Immigration. Derrière ce mouvement semble exister l'attitude que si l'on réussit à entrer au Canada, on pourrait y rester en clandestinité assez longtemps, dans l'espoir d'une amnistie générale. Monsieur le ministre, songez-vous encore à un programme d'amnistie qui serait analogue à celui que nous avons connu en 1973?

M. Cullen: Absolument pas. J'ai déjà déclaré à plusieurs reprises qu'il n'y aura pas d'amnistie aussi longtemps que j'occuperai ce poste. À mon avis, c'est néfaste, cela encourage l'immigration illégale. Cela porte les gens à entrer au pays par n'importe quel moyen et d'y demeurer dans l'illégalité. Comme vous l'avez indiqué, notre politique n'est certainement pas d'offrir une amnistie. Ce n'est pas mon intention, et ce n'est pas non plus l'intention du gouvernement. Il n'y aura pas d'autre amnistie.

M. Epp: Je remercie le ministre de cette déclaration. Nous ne pourrions obtenir des déclarations plus nettes et précises de représentants du gouvernement. Elle servira à démasquer les gens qui prétendent être des conseillers et des experts en immigration et qui conseillent à certains immigrants illégaux de rester ici le plus longtemps possible en attendant qu'une amnistie soit décidée à cause de pressions politiques.

Je remercie le ministre de cette déclaration.

M. Cullen: Ce ne sont pas de prétendus experts, à mon avis, mais plutôt de prétendus exploiters.

M. Epp: Monsieur le ministre, j'aimerais obtenir des précisions sur la façon dont les parents parrainés font une demande en vertu de la nouvelle loi. À quel moment tient-on compte des points supplémentaires qu'ils obtiennent à cause de leurs liens

[Texte]

Mr. Cullen: As you know, we have the requirement that they must have a certified job offer or the point system is not put in place at all. Until they have met that particular requirement the assisted-relative points structure is not brought in.

Mr. Tait, did you want to say anything further on that?

Mr. Tait: The main change, Mr. Chairman, that has taken place, is that the initial application by an assisted relative now takes place abroad. They would be subject to paper screening and would be advised. Naturally, if they can qualify as an independent they would be processed in that way. If they require the extra points they get by virtue of being an assisted relative, if they say they have a relative in Canada who would be prepared to nominate them, they are advised of that. And at that point the nomination would be made in Canada. And when that dossier then reaches the post abroad the assessment of them as an assisted relative takes places.

The main change is that this would cut down to some extent the amount of what we might call the wastage that now takes place. Under the old system the nomination took place in Canada and then went abroad. The person was called and sometimes did not appear, or if he did appear there was no hope he would make it. This way we look forward to a situation in which the whole process will be somewhat less resource hungry in the processing of assisted relatives.

Mr. Epp: Is my understanding correct that when a person appears at a Canadian immigration centre abroad and wants to make application as an assisted relative that that application is accepted as an independent and that the points assessed on the basis of relationship are made only if those points are needed for that person to qualify as an immigrant?

Mr. Tait: Mr. Chairman, the nominating relative would first make application on the basis of a paper application. It would be run through as an independent in the first instance. Then the person would be advised whether or not he or she required an assisted-relative nomination to continue the processing.

• 1130

Mr. Epp: Just to clarify it totally in my mind, let us put it into practical terms. For example, a person coming to the office then, who, let us say, on the initial assessment receives 48 points—and has the job so we do not have to get into those—then at that stage might be given an additional five points, for example, to put that 48 over the 50; it is only at that stage that that is done. Is that correct?

Mr. Tait: That is correct.

Mr. Epp: When a person, in Canada now, has a relative making application abroad, does that person, that Canadian, automatically get the forms for a job offer from the Canada Manpower Centre? For example, the application process has begun abroad now, but before that person can move from independent—no, it does not make any difference—that person needs a specific job offer from Canada and that job

[Traduction]

de parenté avec un Canadien ou un immigrant reçu au Canada?

M. Cullen: Comme vous le savez, pour que le système de points s'applique, il faut que le candidat puisse présenter une offre d'emploi certifiée. Il faut tout d'abord qu'il remplisse cette condition avant que l'on ne tienne compte des points.

Monsieur Tait, voudriez-vous ajouter quelque chose?

M. Tait: La modification principale apportée à la loi, monsieur le président, est que le parent parrainé doit tout d'abord faire une demande à l'étranger. On examine alors leurs antécédents et on les informe. Evidemment, si l'immigrant est admissible comme indépendant, on procéderait de cette façon. Si le candidat déclare qu'il a un parent au Canada qui serait disposé à les parrainer, on l'informe qu'il peut obtenir des points supplémentaires de cette façon. C'est à ce moment-là que la nomination est effectuée au Canada. Ensuite le dossier est envoyé à notre bureau à l'étranger, et on examine le candidat en qualité de parent parrainé.

Cette modification nous permettra simplement de gagner du temps. En vertu de l'ancien système, la nomination avait lieu tout d'abord au Canada et le dossier était ensuite envoyé à l'étranger. On invitait ensuite le candidat à comparaître, parfois il ne se présentait pas, ou alors s'il se présentait, on se rendait compte qu'il ne pouvait être accepté. Nous croyons que cette modification entraînera une meilleure organisation du processus qui nous permettra de gagner du temps.

M. Epp: Est-il exact que lorsqu'une personne se présente à un centre d'immigration du Canada à l'étranger et veut faire une demande comme parent parrainé, on examine tout d'abord sa demande en tant qu'indépendant et on ne tient compte des points qu'il obtient grâce à ces liens de parenté seulement s'ils sont nécessaires à son admission?

M. Tait: Monsieur le président, le candidat fait tout d'abord une demande en tant qu'indépendant. Ensuite, on lui dit s'il a ou non besoin d'être parrainé par un parent pour devenir admissible.

M. Epp: Prenons un exemple pour que la chose soit tout à fait claire. Si une personne fait une demande et reçoit au départ 48 points—en supposant qu'il ait un emploi, c'est à la suite de cette évaluation préliminaire qu'on lui donnerait cinq points supplémentaires, pour qu'il dépasse 50 points. Est-ce exact?

M. Tait: C'est exact.

M. Epp: Lorsque le parent d'un Canadien fait une demande à l'étranger, ce Canadien reçoit-il automatiquement les formules d'offres d'emploi du Centre de main-d'œuvre du Canada? Si la demande a déjà été faite à l'étranger, avant que le candidat puisse être parrainé—non, on n'en tient pas compte—il faut que ce candidat ait déjà une offre d'emploi du Canada corroboré par le Centre de main-d'œuvre du Canada. A quel

[Text]

offer has to be cleared by a Canada Manpower Centre. At what stage does the Canada Manpower Centre allow the Canadian to begin to process to clear "that job offer"—am I making myself clear?—because of the initiation starting abroad now?

Mr. Tait: It is not, Mr. Chairman, up to the Canadian or landed immigrant who is making the nomination to handle the job offer. That is the responsibility of the applicant.

Mr. Epp: Well, I realize that, but in practice I do not think that is what is happening. It did not happen before and I doubt if it is going to happen now. In many cases it will, but I believe what happens very often is that employer X in Canada says, "I want someone abroad to fill a specific job," and goes to this Canada Manpower office and says, "Look, I want to have that person come to fill that job in Canada. What do I have to do?" Does Canada Manpower at that stage in this nebulous initial period give that Canadian, or landed immigrant in Canada, a job offer application and begins clearing it? It is a matter of what comes first here, but I think it is important that we know that.

Mr. Tait: Mr. Chairman, could I ask Mr. Bell to respond to the procedure?

The Chairman: Mr. Bell.

Mr. Bell: Thank you, Mr. Chairman. The relative in Canada does not go to the manpower office; he goes to the immigration office and that is the trick.

Mr. Epp: Okay.

Mr. Bell: His dealings are with the immigration office. In explaining to the applicant how the person wishing to assist a relative, could help further the application, will be told that a job offer would certainly be a help to the applicant abroad; that, if they know an employer who is interested in a person with that kind of skills, that employer should contact the local manpower office and register his vacancy with that office. If a local person cannot be provided or a local person cannot be trained or whatever, then the job offer would be validated as "no Canadians available" and sent to the person to submit with his application at our office abroad. The assisting person in Canada will be dealing with the immigration office and he will be told about the advantages of having a job offer and, if there is an employer willing to help, to send that employer to a CMC.

Mr. Epp: With all respect, Mr. Bell, excuse me for being obtuse, but under the assisted program and the independent, he must have a job.

Mr. Bell: It is not that he must have one

Mr. Epp: Well, how many did you land without having a specific job in those categories? What percentage?

Mr. Bell: In 1977, about 50 per cent of all the independent immigrants entered without prearranged employment and about 91 per cent or so of assisted relatives entered without prearranged employment. They entered on the basis of having received at least one point of occupational demand. You can have occupational demand or prearranged employment or a designated occupation, the object being to prove that you can

[Translation]

moment le Centre de main-d'œuvre du Canada permet-il au Canadien de présenter cette offre d'emploi étant donné que la demande est faite tout d'abord à l'étranger?

M. Tait: Il n'incombe pas au Canadien ou à l'immigrant reçu parrainant un candidat de s'occuper de l'offre d'emploi. C'est la responsabilité du candidat.

M. Epp: Je sais bien mais en pratique ce n'est pas ce qui se produit. Il n'en était pas ainsi auparavant, et je doute fort que cela change. Il arrive très souvent qu'un employeur du Canada estimant avoir besoin d'un étranger pour combler un emploi bien précis, se rende au bureau de main-d'œuvre du Canada et demande ce qu'il doit faire pour obtenir telle ou telle personne? Est-ce à ce moment-là, dès le départ, que le Centre de main-d'œuvre du Canada fait parvenir l'offre d'emploi au Canadien ou à l'immigrant reçu au Canada? Il faut savoir ce qui vient en premier lieu, je crois que c'est très important.

M. Tait: Monsieur le président, pourrais-je demander à M. Bell de vous expliquer la procédure?

Le président: Monsieur Bell.

M. Bell: Merci, monsieur le président. Le parent canadien ne s'adresse pas au bureau de la main-d'œuvre, il s'adresse au bureau d'immigration.

M. Epp: Très bien.

M. Bell: Il s'adresse au bureau d'immigration et on lui explique qu'il pourrait grandement aider le candidat qu'il veut parrainer en lui trouvant une offre d'emploi. Si le parent connaît un employeur pour embaucher une personne ayant les compétences du candidat, cet employeur devrait communiquer avec le centre de main-d'œuvre de la région et enregistrer cette vacance. Si personne ne peut combler cet emploi ou ne peut être formé, on déclare alors officiellement qu'aucun Canadien n'est disponible pour cette offre d'emploi et on l'envoie au candidat qui la joint à sa demande à notre bureau à l'étranger. Le parrain se trouvant au Canada s'adresse au bureau d'immigration qui l'informe des avantages que comporte une offre d'emploi, et lui conseille d'envoyer tout employeur ayant un poste vacant au Centre de main-d'œuvre du Canada.

M. Epp: Je suis peut-être lent, monsieur Bell, mais il me semble qu'il doit en premier lieu avoir un emploi avant de pouvoir faire une demande comme indépendant ou comme parent parrainé.

M. Bell: Il n'est pas nécessairement obligé d'en avoir une.

M. Epp: Combien d'immigrants sans emploi précis avez-vous reçus dans cette catégorie? Quel pourcentage?

M. Bell: En 1977, environ 50 p.100 de tous les immigrants indépendants ont été admis sans emploi réservé et environ 91 p.100 des parents parrainés sont entrés sans emploi réservé. Ils ont été admis parce qu'ils ont reçu au moins un point à cause de leur métier ou profession. Le candidat peut soit avoir un métier où il existe une demande, un emploi réservé ou une profession désignée, le but étant de prouver qu'il pourra trou-

[Texte]

have some prospects of immediate employability upon arrival in Canada. You can do that in one of three ways: prearranged employment, designated occupation or coming to a job which is listed as having some occupational demand. Approximately, 91 or 92 per cent of the people coming in as assisted relatives, come in without pre-arranged employment.

• 1135

Mr. Epp: Mr. Chairman, is my time up?

The Chairman: No.

Mr. Epp: Mr. Chairman, this really raise a new complexion on immigration. Maybe I was living under a false concept, I am first to admit that, but it was my understanding and I believe it is the understanding of Canadians generally that other than a sponsored person or a refugee, at this point in time with approximately a million unemployed Canadians, it is virtually impossible to land a person in the assisted-relative class and the independent class, without that person's first having a specific job offer in Canada. You are now saying to me that 91 per cent of all people landed as an assisted relative in Canada did not have pre-arranged employment. Is that correct?

Mr. Bell: That is right, of those selected, yes.

Mr. Epp: The others we do not have to worry about.

Mr. Bell: You are speaking of family. You have to remember, Mr. Chairman, they represent family units, so the person who was assessed is the head of the household, the person destined to the labour market.

Mr. Epp: I realize that, Mr. Bell, but in . . .

The Chairman: Your last question.

Mr. Epp: . . . information provided to me at the last meeting by the Minister—and I do not have it here just at the moment—the assisted relative or the former nominated class—the participation of the labour force was much higher than if one would have simply determined that the person's making the initial application, head of the house, whoever he or she might be, than just that one person, if one would extrapolate that throughout the immigration landings. This is why I find this rather astounding that Canadians feel that they must—in other words, when a person comes to an Immigration Office, and it is practical experience, I have seen it happen time after time, the first thing that they are going to be asked is, do you have a job in Canada? However, you are saying to me that 91 per cent did not need them. I realize the 91 per cent is not an accurate figure in the sense that there is family. Let us reduce the 91 per cent to whatever is a valid percentage of those entering the labour force—I am only talking about heads of families, I am not even talking about those who will participate who come as family members—but the other point, surely is just as valid, that the independent immigrant comes to Canada specifically for job opportunities, and you are saying to me that even in that group, 50 per cent of those landed did not have prearranged employment.

Mr. Bell: Certainly less than that, probably about 48 per cent of the . . .

[Traduction]

ver immédiatement un emploi à son arrivée au Canada. Il peut le faire de trois façons: emploi réservé, profession désignée ou métier pour lequel il existe des débouchés. Environ 91 ou 92 p. 100 des personnes admises comme parents parrainés n'avaient pas d'emploi réservé.

M. Epp: Monsieur le président, je n'ai plus de temps?

Le président: Non.

M. Epp: Monsieur le président, ceci éclaire la question sous un tout nouveau jour. Je faisais peut-être erreur auparavant, mais je croyais, comme la plupart des Canadiens, qu'à l'exception des immigrants parrainés ou des réfugiés, étant donné le chômage au Canada, il est presque impossible aux immigrants désignés et indépendants d'être admis au Canada à moins d'avoir une offre d'emploi. Vous me dites maintenant que 91 p. 100 des immigrants désignés reçus au Canada n'avaient pas d'emploi confirmé. Est-ce exact?

M. Bell: C'est exact, parmi ceux qui ont été choisis.

M. Epp: Les autres nous importent peu.

M. Bell: Vous parlez de familles. Il faut se rappeler qu'il s'agit d'unités familiales et qu'on évalue uniquement le chef de famille, celui qui devra trouver du travail.

M. Epp: Je sais, monsieur Bell, mais . . .

Le président: Votre dernière question.

M. Epp: . . . d'après les renseignements que le ministre m'a donnés au cours de la dernière réunion . . . je ne les ai pas avec moi . . . la participation des immigrants désignés ou aidés à la population active est beaucoup plus élevée qu'on n'aurait pu le déterminer au moment de la demande initiale présentée par le chef de famille, quel qu'il soit. C'est pourquoi il est fort étonnant que les Canadiens pensent qu'on demande en premier lieu à toute personne se présentant au bureau d'immigration si elle a un emploi au Canada, et j'en ai été témoin moi-même. Toutefois vous me dites que 91 p. 100 de ces candidats n'en ont pas eu besoin. Je sais que 91 p. 100 n'est pas un pourcentage réel, il faut se rappeler qu'il s'agit de familles. Réduisons ce chiffre au pourcentage de ceux qui entrent dans le marché du travail . . . je parle seulement des chefs de famille et non pas des autres membres qui y entreront éventuellement. L'autre argument est tout aussi valable, l'immigrant indépendant est admis au Canada pour combler un poste bien précis, et vous me dites que même dans ce groupe, 50 p. 100 des immigrants reçus n'avaient pas d'emploi confirmé.

M. Bell: C'est certainement inférieur, probablement environ 48 p. 100 . . .

[Text]

Mr. Epp: How do you square that away with Canadians when there are one million unemployed? The feeling is abroad that these people are coming with prearranged employment.

Mr. Bell: First off, you have to remember, I suppose, to put it in a fair context that the reason people have the notion that a job offer helps is because it really does help, particularly with independents, but also because a very much smaller percentage of those who apply now get in at all. So, for many who do not happen to have those specific skills that enable them to get in with occupational demand, then job offers are very important.

Mr. Epp: For example . . .

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Epp: Put me down for another round.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, the Progressive Conservative Party does not seem to realize that every day there are jobs in Canada that remain unfilled. One has to just walk into a Canada Manpower Centre and look at what is being posted in the job bank to realize that fact. It seems almost as if Mr. Epp is believing in the ancient myth that the immigrants take away jobs from Canadians, which is certainly not the case. We do have unfilled positions constantly in this country, jobs that Canadians do not take and do not want, and this is why Mr. Bell tells us that a certain percentage of independent immigrants have come in without a pre-arranged job or occupation because of this well known pattern and fact of life.

• 1140

I would like to dwell for a moment on this question of experts and then ask a question related to statistics.

A question that we might ask ourselves, Mr. Chairman, and the Minister too, is why do we have experts in the field of the kind that were mentioned before, experts who do extract considerable amounts of money from clients who turn to them, at times promising to deliver a "landed" visa and why do we have them in the community? I think if we were to search for the answers and come up with accurate replies we might considerably reduce the number of experts.

The first question that comes to mind is: why has not the department had, for the past 10 years I believe, a group of community officers that would just go into the community and visit minority groups, establish contacts, explain the act, explain the regulations, arrange appointments even with the department when coming across potential applicants, and gradually reduce the need for the so-called experts and the demand for them? I do not think it is very helpful to describe experts in other terms, Mr. Chairman, without looking at our own performance. In relation to the communities that are affected and which are exploited by these experts, we must admit that we have done very little in this field.

This is my second point. The department has been very slow in hiring officers who speak other languages. I am not saying interpreters or translators, I am talking of officers, full-fledged officers, who speak other languages, full-fledged officers who understand other cultures as well. It has been very slow. We

[Translation]

M. Epp: Comment pouvez-vous faire accepter cela aux Canadiens alors qu'il y a un million de chômeurs? La majorité des Canadiens pensent que ces immigrants ont des emplois confirmés.

M. Bell: Tout d'abord, il faut se rappeler que les gens pensent qu'une offre d'emploi est utile tout d'abord parce qu'elle l'est vraiment dans le cas des indépendants, mais aussi parce qu'on admet un bien plus petit pourcentage de candidats. Les offres d'emplois sont donc très importantes pour le grand nombre de candidats n'ayant pas les compétences pour lesquelles un besoin se fait sentir au Canada.

M. Epp: Par exemple . . .

Le président: Monsieur Caccia.

M. Epp: Inscrivez mon nom au deuxième tour.

M. Caccia: Monsieur le président, le Parti conservateur progressiste-conservateur ne semble pas se rendre compte qu'il y a toujours des postes vacants au Canada. Il suffit de regarder tout tableau d'affichage d'un centre de main-d'œuvre pour s'en rendre compte. On dirait que M. Epp croit encore à l'ancien mythe voulant que les immigrants prennent les emplois des Canadiens, ce qui n'est certainement pas le cas. Il y a constamment des postes à pourvoir au Canada, des postes qui n'intéressent pas les Canadiens, c'est pourquoi M. Bell nous dit qu'un certain pourcentage d'immigrants indépendants sont arrivés sans s'être préoccupés à l'avance de trouver un emploi.

Je m'arrêterai un moment sur cette question d'experts puis vous interrogerai sur quelques statistiques.

En effet, monsieur le président, et monsieur le ministre, on peut se demander pourquoi nous avons des experts dans le domaine mentionné, des experts qui se font très grassement payer par leurs clients en leur promettant quelquefois de leur délivrer un visa d'immigrants «reçus»? Comment expliquez-vous cela? Si l'on essayait de bien répondre à ce genre de questions, je suppose que l'on pourrait considérablement diminuer ce nombre d'experts.

Première question qui vient à l'esprit: Pourquoi le Ministère n'a-t-il pas, ces dix dernières années, constitué un groupe d'agents locaux qui se mettraient en contact avec les groupes minoritaires, leur expliqueraient la loi, les règlements, aideraient les intéressés à prendre rendez-vous, même avec le Ministère, et rendraient ainsi moins nécessaires ces pseudo-experts? Je ne pense pas qu'il soit très utile de décrire autrement ces experts, monsieur le président, sans analyser notre propre performance. Quand on considère les collectivités en cause qui sont exploitées par ces experts, nous devons admettre que nous avons fait très peu dans ce domaine.

C'est donc mon deuxième point. Le Ministère a été très long à embaucher du personnel qui parle d'autres langues. Je ne veux pas dire des interprètes ni des traducteurs, mais bien des agents du Ministère qui parlent d'autres langues, des agents enfin qui comprennent également d'autres cultures. Tout cela

[Texte]

usually seem to catch up with this many years later and after the big wave for that particular minority group has come into the country, and usually that is too late.

The third area that comes to mind in relation to experts is perhaps that until a few years ago—and I am glad to see there has been a considerable change—the department has been rather secretive in its operations vis-a-vis the family. Therefore it has helped to create a halo of mystery around immigration officers who were the normal or an easy target for exploitation on the part of these experts who the community considered to be the people who would penetrate and make sense out of this mystery and help them in whatever they had in mind to do.

If you ask an immigrant on the street in Toronto today whether he prefers to turn to an expert tomorrow to call over his brother or his sister or to go direct to the Canada Manpower Centre, he will turn to the first, even today when the services have improved enormously compared to years ago. But that impression has been left. So if we do not like the experts, and I do not either, let us not blame them. We have our share of responsibility there. It is good to see that the department has now considerably increased its funding of volunteer agencies, of immigrant settlement services, because that helps considerably too. Let us hope also that the department will catch up in hiring officers who speak other languages and understand other cultures, and that it will continue to communicate with the general public on how it does, on what it does, and on what the rules of the game are. If that is continued and intensified, perhaps one day there will be very little need for experts, but until then we will have them.

• 1145

Mr. Chairman, the question I would like to ask has to do with the first quarterly statistics for 1978 on immigrant flows, in which the U.K. stands at 3,059 and the U.S.A. at 2,086. I would like to ask why it is that we persistently have over the years one or the other of these two countries in the lead in the statistical breakdown. What would have to happen for these two countries of origin to drop down, let us say, to tenth and eleventh position, and to have other countries pull forward, assuming that the interest of people all over the world in coming to Canada and in applying to come here is very high? I would imagine the demand for a visa is as intense in other countries as it is in the U.K. and the U.S.A. That is my question, Mr. Chairman.

Mr. Tait: Mr. Chairman, if I could just pick up the first part of the first question that Mr. Caccia asked about the resources which the commission has to assist the immigrant community to familiarize themselves with our rules, I am glad Mr. Caccia recognized that the expansion of the purchase of services from the voluntary agencies has been a major step here. A great deal of advice is now flowing to immigrant communities through those channels. We have stepped up workshops in various large centres, particularly Toronto,

[Traduction]

est très lent. En général, nous essayons de remédier à la situation bien des années après lorsque l'immigration du groupe minoritaire en question est déjà nettement moins forte. C'est donc souvent trop tard.

Troisième point à propos de ces experts. Jusqu'à ces dernières années, et je suis heureux de constater qu'il y a eu beaucoup de changements, le Ministère est resté assez secret dans ses activités concernant la famille. Aussi, cela a-t-il contribué à la formation de ce halo mystérieux qui entoure les agents d'immigration, cible normale et facile pour ces experts que la collectivité considérait comme les plus capables de pénétrer et d'expliquer ce mystère et donc de l'aider.

Si vous demandez à un immigrant, dans la rue, à Toronto, aujourd'hui, s'il préfère s'adresser demain à un expert pour faire venir son frère ou sa sœur plutôt que de s'adresser au Centre de main-d'œuvre du Canada, il vous répondra que même aujourd'hui où les services sont considérablement améliorés, il préférerait aller voir cet expert. Ainsi, l'impression générale demeure-t-elle. Donc, ce n'est pas parce que nous n'aimons pas ces experts, et je ne les aime pas non plus qu'il nous faut les critiquer. Nous partageons cette responsabilité. Je constate avec plaisir que le ministère a maintenant considérablement accru le financement qu'il apporte aux organismes bénévoles, aux services d'aide à l'établissement des immigrants, car cela représente aussi une aide considérable. Espérons d'autre part que le ministère rattrapera son retard et embauchera du personnel qui parle d'autres langues et comprend d'autres cultures, et qu'il continuera à communiquer avec le grand public pour expliquer ce qu'il fait, comment il s'y prend, quelles sont les règles du jeu. Si cette tendance est maintenue et accentuée, il est possible qu'un jour on ait beaucoup moins besoin de ces experts, mais n'espérons pas nous en débarrasser avant cela.

Monsieur le président, je voudrais maintenant interroger nos témoins sur les statistiques du premier trimestre de 1978 quant à l'arrivée d'immigrants. Je constate que le Royaume-Uni compte pour 3,059 et les États-Unis pour 2,086. Pourquoi est-ce toujours un de ces deux pays qui arrive en tête des statistiques. Que faudrait-il pour qu'ils passent, par exemple, à la dixième ou à la onzième place, et pour que d'autres pays passent au contraire en tête? Nous supposons évidemment que l'intérêt d'une immigration au Canada est très fortement perçu dans le monde entier. Je suppose que la demande de visa est aussi intense dans d'autres pays qu'elle l'est au Royaume-Uni et aux U.S.A.

M. Tait: Monsieur le président, je reprendrai d'abord la première partie de la première question posée par M. Caccia sur les ressources dont dispose la Commission pour aider les immigrants à se familiariser avec nos règlements. M. Caccia a reconnu, et j'en suis heureux, que l'expansion de l'achat de services d'organismes bénévoles a représenté une étape importante dans ce domaine. Cela permet en effet de communiquer aux immigrants énormément de conseils. Nous avons intensifié les ateliers dans divers grands centres, particulièrement à

[Text]

where quite recently I participated in a seminar. Representatives of the community were there, and also voluntary agencies concerned with providing that type of advice. We have also stressed, in our recent advertising in connection with the new Immigration Act, the importance of immigrants referring in the first instance to us rather than to fee-charging private people.

As to the question of why U.K. and United States figures are perennially at the top of the major source countries, the answer, of course, is simple. The demand for immigration to Canada in those countries remains high, and a larger proportion qualifies under the rules than from among people applying from other sources. The refusal rates are very significant in the case of both the United States and the U.K., but notwithstanding that, the pool of those who are able to qualify under our rules remains higher in those countries.

• 1150

Mr. Caccia: Thank you.

The Chairman: Mr. Ritchie.

Mr. Ritchie: Mr. Chairman, I would like to ask the Minister a question or two on his agreement with Quebec on immigration and what it means for the other provinces if they wish to involve themselves.

As I understand it, an immigrant to this country has to acquire a certain number of points—I believe that is the way you rate them—to be admitted to Canada as a whole. Is that reasonably correct?

Mr. Cullen: Yes.

Mr. Ritchie: If an immigrant wished to go to the Province of Quebec, although he had the required number of points for Canada as a whole, he still might be refused entry by the Province of Quebec. They would have the right to disregard him, is that correct?

Mr. Cullen: Rather than having this come out piecemeal, I think it would be better to understand just how the system in the Quebec agreement works in total—for example, if they pass the Quebec standard but miss Canada's, or pass Canada's and miss Quebec's. In the vast majority of cases, they will get sufficient points under both schemes, so there is no real problem. It is in the minority of cases where there might be a conflict.

Mr. Tait perhaps would add to this.

Mr. Tait: The agreement that was signed last February with the Province of Quebec provides for the establishment of two selection criteria, one federal and one provincial. An immigrant who wishes to go to Quebec must pass both selection criteria.

If the immigrant passes the federal criteria and also passes the Quebec criteria, there is no problem, obviously. The problem will arise—and I say “will arise” because the Quebec authorities have not yet passed the necessary legislation to have their own points system, and only when they have done that can this agreement become operative—where an independent immigrant passes federal criteria and does not

[Translation]

Toronto où, tout récemment, j'ai participé à un séminaire. Des représentants de la collectivité étaient présents ainsi que des organismes bénévoles qui s'occupent de fournir ce genre de conseils. Nous avons également insisté, dans notre récente campagne de publicité à l'occasion de la nouvelle loi de l'immigration, sur l'importance de s'adresser d'abord à nous plutôt qu'à des personnes réclamant des honoraires.

Vous me demandez aussi pourquoi le Royaume-Uni et les États-Unis arrivent toujours en tête de l'immigration. La réponse est, bien sûr, très simple. La demande d'immigration reste forte dans ces pays, et plus nombreux sont ceux qui proportionnellement répondent aux conditions d'entrée. Les taux de refus, tout importants qu'ils soient aux États-Unis et au Royaume-Uni, restent toutefois inférieurs à ceux d'autres pays.

M. Caccia: Merci.

Le président: Monsieur Ritchie.

M. Ritchie: Monsieur le président, j'aimerais poser une ou deux questions au ministre sur l'accord passé avec le Québec en matière d'immigration, sur sa signification pour les autres provinces si elles veulent également en être partie.

Si j'ai bien compris, un immigrant au pays doit obtenir un certain nombre de points—je pense que c'est la façon dont vous les classez—pour être admis au Canada. C'est bien cela?

M. Cullen: Oui.

M. Ritchie: Si un immigrant désire se rendre dans la province de Québec, même s'il a acquis le nombre de points nécessaire pour le Canada, il peut quand même se voir refuser l'entrée du Québec. On y a le droit de ne pas l'accepter, n'est-ce pas?

M. Cullen: Plutôt que d'avoir une explication morcelée, je pense qu'il vaudrait mieux comprendre comment l'accord avec le Québec s'applique, en général, par exemple si les immigrants répondent aux normes du Québec mais pas à celles du Canada, ou bien s'ils sont admissibles en vertu de celles du Canada et ne le sont pas pour le Québec. Dans la grande majorité des cas, ils ont suffisamment de points sous les deux régimes, par conséquent, il n'y a pas vraiment de problème. Il pourrait y avoir conflit dans une minorité de cas.

Peut-être que M. Tait pourrait ajouter quelque chose.

M. Tait: L'accord signé avec le Québec en février dernier prévoit la création de deux séries de critères, une fédérale et l'autre provinciale. Un immigrant qui désire se rendre au Québec doit être accepté selon ces deux séries de critères.

Si l'immigrant répond aux critères du gouvernement fédéral et à ceux du Québec, il n'y a évidemment pas de difficulté. Le problème se posera, et je dis bien «se posera», car les autorités du Québec n'ont pas encore adopté la loi correspondant au système de points. C'est seulement quand ils l'auront adoptée que cet accord s'appliquera—dans le cas où un immigrant indépendant est reçu selon les critères du gouvernement fédé-

[Texte]

pass the Quebec criteria. That immigrant will then be counselled that he or she is acceptable to go elsewhere in Canada but not to be landed in Quebec. If an immigrant passes Quebec criteria and fails the federal criteria, there is a procedure according to which the applicant must satisfy a federal officer that he or she can become successfully established in Quebec. If that satisfaction is given, then the applicant will be allowed forward.

Mr. Ritchie: This person who does not quite meet the federal standards but does meet those of Quebec: there is no way in which that person is obligated to stay in Quebec or can be prevented from moving to other parts of the country, is that correct?

M. Tait: No, Mr. Chairman. The agreement explicitly recognizes, in the preamble, the right of freedom of movement within Canada. So the person who is rejected by Quebec and accepted by Canada is free, once in Canada of course, to move to the Province of Quebec and vice versa.

Mr. Ritchie: All right. But what about the immigrant that presumably wished to come to Quebec, who has reached the federal standards but whom Quebec does not wish to take because he does not meet their immigration criteria? Is there any penalty if he becomes landed, say, in Toronto and then moves to Quebec City?

Mr. Tait: No, Mr. Chairman.

• 1155

Mr. Ritchie: What advantage does this have then, once the immigrant is in the country? Quebec, in its initial reaction, felt that he was not a suitable immigrant; he is landed in Winnipeg, then wishes to move to Quebec City or to the Province of Quebec; there are no restrictions on him and, of course, vice-versa. So, in effect, the industrious immigrant is going to get here if he can meet one or the other of the points systems. Is that correct?

Mr. Tait: That is true.

Mr. Ritchie: What did the Quebec people hope to gain by this? What was their objective in attempting to influence immigration?

Mr. Tait: Mr. Chairman, an official of Quebec would be better placed than I am to answer that specific question, but I think the general objective of Quebec was to have a positive influence at the point of selection itself, to be able to look at the potential movement to that province and be able to influence that initial selection—which is, after all, a very important part of the process. Immigrants, once selected to go to a particular part of the country, tend to stay there, particularly under the present rules where jobs, and so on, are so much a part of the criteria under which they are selected. An immigrant who was rejected by Quebec, wanting to go to Quebec originally, may well decide not to come forward at all. Or, if they went to Winnipeg they were obviously selected under federal standards which say they would be able to establish successfully in Winnipeg and therefore are likely to stay there rather than move to Quebec. It was the ability this will give

[Traduction]

ral et ne l'est pas selon ceux du Québec. L'immigrant sera averti qu'il ou elle peut aller ailleurs au Canada mais ne peut être immigrant reçu au Québec. Si un immigrant est accepté selon les critères du Québec et ne l'est pas selon ceux du fédéral, une procédure prévoit que le candidat doit convaincre un agent fédéral qu'il peut s'établir avec succès au Québec. S'il peut le convaincre, le candidat pourra s'y rendre.

M. Ritchie: Cette personne qui ne répond pas tout à fait aux normes du gouvernement fédéral, mais qui répond à celles du Québec, ne peut être obligée à demeurer au Québec ou empêchée de passer ailleurs au pays, n'est-ce pas?

M. Tait: Non, monsieur le président. L'accord reconnaît explicitement, dans le préambule, le droit de liberté de mouvement au sein du Canada. Par conséquent, la personne qui est rejetée par le Québec et acceptée par le Canada est libre, une fois au Canada évidemment, de passer au Québec et vice-versa.

M. Ritchie: Très bien. Mais que dire de l'immigrant qui désirerait probablement venir au Québec, qui satisfait aux normes fédérales mais que le Québec ne veut pas accepter puisqu'il ne répond pas à ses critères d'immigration? Y a-t-il une pénalisation s'il devient immigrant reçu, disons, à Toronto et passe ensuite dans la ville de Québec?

M. Tait: Non, monsieur le président.

M. Ritchie: Quel est l'avantage de tout ceci une fois que l'immigrant est dans le pays? Au début, le Québec a estimé qu'il ne pouvait pas être accepté comme immigrant, il arrive à Winnipeg et veut ensuite s'installer à Québec ou dans la province de Québec, bien sûr, il n'y a pas de restrictions, et il en va de même dans l'autre sens. En fait, les immigrants vont pouvoir arriver ici s'ils réunissent le nombre de points suffisants dans l'un ou l'autre des systèmes. Est-ce bien le cas?

M. Tait: C'est exact.

M. Ritchie: J'aimerais savoir ce que les Québécois espèrent gagner ainsi. Pourquoi ont-ils essayé d'influencer l'immigration?

M. Tait: Monsieur le président, un responsable québécois serait mieux placé que moi pour répondre à cette question, mais je pense que le Québec a voulu exercer une influence positive au moment de la sélection afin de pouvoir exercer une influence; après tout, cela constitue une partie très importante du processus. Une fois choisi, les immigrants vont s'installer dans une région particulière du pays et ont tendance à y rester, notamment en vertu des règlements actuels, vu que l'emploi joue un rôle important en ce qui concerne la sélection. Un immigrant veut s'installer au Québec mais sa demande est refusée; peut-être décidera-t-il de ne pas immigrer. Si l'immigrant est choisi en vertu des normes fédérales et qu'il s'installe à Winnipeg, c'est que, en vertu des normes fédérales, on considère qu'il peut s'installer avec succès à Winnipeg, et par conséquent, il y a peu de chances qu'il essaie d'aller s'installer au Québec. Cette mesure donnera à la province la possibilité

[Text]

the province to make clear precisely what their requirements are and to influence that initial selection process.

Mr. Ritchie: How do you envisage this? I would think the duty of this federal officer who okays, in a sense—I believe that is the right term—the decision of the Quebec immigration authorities—as I understand it, that has yet to be set up; I presume these people will need to be trained in the department and set up and the rest of it—will they have a veto power? Will it be advisory? How does the agreement envisage that this federal officer will function when, say, the Department of Immigration of the Quebec government says: Well, we have 25 immigrants, are these people suitable? Do you, as a federal officer, approve of their admission to this country? Will you be looking into how they compare in points with what these immigrants would rate on the federal scale? How will this function?

Mr. Tait: The duty of the federal officer remains precisely what it is at the present. His duty is, first, to assess the immigrant against federal standards and then to be sure that the immigrant conforms with the statutory requirements of the law which are other than the normal selection criteria—that is to say that he conforms with the health, criminality and other federal standards. The visa-issuing power remains entirely in federal hands.

Mr. Ritchie: In what areas of criteria would there be most difference, would you foresee?

Mr. Tait: We are not in a position to . . .

Mr. Ritchie: How would Quebec feel if a desirable immigrant, from their point of view, would not be a desirable immigrant from the federal government's point of view? Put it that way.

Mr. Tait: I am not able yet, Mr. Chairman, to answer that question with any accuracy or detail because we have yet to see the criteria which the Province of Quebec establishes. We have been informed informally that the criteria will be very similar to ours but there will be, I assume, additional emphasis given to language factors and the judgements that go into the assessment of the applicant as being particularly apt to settle in that province in terms of culture, cultural adaptability, potential linguistic adaptability, and so on. As I said, we do not yet have the Quebec criteria so I cannot answer that question in any detail.

• 1200

The Chairman: This is your last question.

Mr. Ritchie: Does the agreement change the over-all targets of immigration each year? Does the Minister foresee its changing this? Let us say that you have a target of 250,000, do you foresee any conflicts as to the numbers to be admitted to each province in the future?

Mr. Cullen: First, the figure of 250,000 is somewhat high given the post-war experience.

Mr. Ritchie: Yes.

[Translation]

de préciser clairement quels sont ses besoins et d'exercer une influence sur le processus de sélection.

M. Ritchie: Comment voyez-vous les choses? Je pense qu'il faut encore déterminer quelles seront les fonctions des agents fédéraux qui auront, disons, à accepter les décisions des responsables québécois de l'immigration. Je suppose qu'il faudra qu'ils soient formés au ministère . . . Auront-ils droit de veto? Auront-ils un rôle consultatif? Quel rôle l'agent fédéral devra-t-il jouer quand le ministère de l'Immigration du gouvernement du Québec lui demandera si, par exemple, 25 immigrants particuliers peuvent être admis dans le pays? Fera-t-on une comparaison entre les points obtenus dans l'un et l'autre système?

M. Tait: Le rôle de l'agent fédéral restera exactement le même que ce qu'il est à l'heure actuelle. Il devra vérifier si l'immigrant se conforme aux normes fédérales et à la loi, ce qui vient en plus des critères normaux de sélection . . . Il devra vérifier s'il se conforme aux normes fédérales pour ce qui est de la santé et de la criminalité. Seul le gouvernement fédéral garde le pouvoir d'octroyer les visas.

M. Ritchie: A votre avis, dans quel domaine les différences seraient-elles les plus marquées?

M. Tait: Nous ne sommes pas en position pour . . .

M. Ritchie: Que se passerait-il si le gouvernement fédéral refusait d'accorder un visa d'immigration à une personne que le Québec estime pouvoir bénéficier du statut d'immigrant?

M. Tait: Monsieur le président, je ne suis pas encore en mesure de répondre à cette question de façon précise parce que nous ne savons pas encore quels seront les critères de la province de Québec. Nous avons été informés de façon officielle que les critères seront très semblables aux nôtres, mais je suppose que l'on mettra l'accent sur la langue et sur les capacités particulières du demandeur de s'installer dans la province en fonction de facteurs culturels, linguistiques et autres. Nous ne savons pas encore quels seront les critères pour le Québec, aussi je ne puis vous répondre en détail.

Le président: Ce sera votre dernière question.

M. Ritchie: L'accord modifie-t-il les objectifs globaux annuels en matières d'immigration? Le ministre envisage-t-il des modifications à ce sujet? Supposons que l'objectif soit fixé à 250,000 immigrants; prévoyez-vous des conflits en ce qui concerne le nombre d'immigrants admis dans chaque province à l'avenir?

M. Cullen: Tout d'abord, le chiffre de 250,000 immigrants est quelque peu élevé, compte tenu de l'expérience acquise depuis la fin de la guerre.

M. Ritchie: Oui.

[Texte]

Mr. Cullen: As a matter of fact the numbers are dropping down.

Mr. Ritchie: I just thought I would pull it out of a hat.

Mr. Cullen: No, I do not foresee that. The situation is that under the new act we are required to consult with each of the provinces to get some feeling from them on the basis of their studies and ours as to the number that they could accept, handle, and that they anticipate being able to recruit to their particular province, but in over-all figures I do not see it having any significant impact. As I said it is somewhat premature to make any assessment on it but I do not foresee it because we have had agreements with Quebec before. This one is just, I think, the third in a series of three.

The Chairman: On the second round, Mr. Epp.

Mr. Epp: Thank you, Mr. Chairman. I would like to question Mr. Bell a little further on the number of people who have been landed without prearranged employment. Of course, I am speaking about the assisted relative and the independent group.

Mr. Bell, are the jobs that these people are taking only unfilled jobs?

Mr. Bell: They are jobs that . . .

Mr. Epp: In other words, unfilled jobs at the Canada Manpower job bank.

Mr. Bell: They are jobs for which there is a national shortage of people.

Mr. Epp: Such as?

Mr. Bell: I do not have any national . . .

Mr. Epp: Why I am saying this because the point was made . . .

Mr. Bell: Domestic may be one.

Mr. Epp: The reason I am saying that is because the point was made that there are a lot of dirty jobs Canadians are not willing to take. Are these the jobs that are being filled by immigrants? Are, we in fact, importing immigrants to do "our dirty jobs"?

Mr. Bell: No, I would not say that at all. The majority of the jobs which are listed as being available nationally are not at the bottom end of the scale nor are they at the top end of the scale. They tend to be more skilled, technical sorts of jobs, jobs for which special types of apprenticeship training or skilled training of some nature is necessary. But there are also certain types—domestics being perhaps the most classic one—where it is not a question of skill, but that there is a sort of socio-cultural aspect to it.

Mr. Epp: I am asking because Mr. Caccia said that these were unfilled jobs but I did not recognize them as unfilled jobs. I do not necessarily want to take Mr. Caccia on but I do believe that he left certain statements on the record that were less than clear and less than right.

Mr. Bell: It may be that Mr. Caccia's point was that some of the people come in as a member of the sponsored family class or, indeed . . .

[Traduction]

M. Cullen: Il se trouve que les chiffres baissent.

M. Ritchie: Je l'ai pris comme cela, au hasard.

M. Cullen: Quoi qu'il en soit, ce n'est pas ce que nous envisageons. La nouvelle loi prévoit des consultations avec chaque province afin que nous puissions savoir quel nombre d'immigrants elles peuvent recevoir, en fonction des études qu'elles auront faites, et qu'elles envisagent pouvoir recruter directement. Quoi qu'il en soit, je ne pense pas que cela aura une incidence sur le chiffre global. Il est quelque peu prématuré de faire des prévisions à ce propos, mais je ne prévois pas d'incidence majeure parce que nous avons déjà conclu des accords à ce propos avec le Québec auparavant; il s'agit maintenant du troisième.

Le président: Deuxième tour, monsieur Epp.

M. Epp: Merci monsieur le président. J'aimerais poser quelques questions à M. Bell à propos du nombre de personnes qui se voient octroyer le statut d'immigrant reçu sans avoir déjà un emploi. Bien sûr, je parle de ceux qui sont à la charge d'un parent ou d'un groupe indépendant.

Monsieur Bell, les emplois que trouvent ces personnes sont-ils uniquement des emplois restés vacants?

M. Bell: Ce sont des emplois qui . . .

M. Epp: Je veux dire des emplois restés vacants sur les listes des centres de main-d'œuvre du Canada.

M. Bell: Ce sont des emplois pour lesquels il y a une pénurie de candidats au niveau national.

M. Epp: Par exemple?

M. Bell: Au niveau national, je n'ai pas de . . .

M. Epp: Si je dis cela, c'est que . . .

M. Bell: Des emplois domestiques, par exemple.

M. Epp: Si je dis cela, c'est que l'on a signalé que les Canadiens ne veulent pas prendre les emplois pénibles. S'agit-il là des emplois que prennent les immigrants? Fait-on venir des immigrants pour qu'ils effectuent les travaux pénibles?

M. Bell: Non, ce n'est pas ce que je dirais. Ce ne sont ni les emplois les moins prestigieux qui constituent la majorité des emplois disponibles au niveau national. Il s'agit en général d'emplois qualifiés, à caractère technique, pour lesquels il est nécessaire d'avoir fait un apprentissage ou d'avoir reçu une formation spécialisée. Il y a aussi certains emplois, comme les emplois domestiques notamment, pour lesquels il n'est pas question de spécialisation particulière, et auxquels sont attachées des connotations socio-culturelles.

M. Epp: Si je pose cette question, c'est que M. Caccia a dit que ces emplois restaient vacants, mais ce n'était pas vraiment mon avis. Je ne veux pas nécessairement engager un débat avec M. Caccia à ce sujet, mais je pense qu'il a consigné au compte rendu certaines déclarations qui sont loin d'être claires et justes.

M. Bell: M. Caccia voulait peut-être dire que certains arrivent dans notre pays parrainés par un parent ou . . .

[Text]

Mr. Epp: Yes, but we were talking about assisted relatives.

Mr. Bell: Yes. Indeed the spouses of persons selected within the assisted relative class also go into the labour market and they may be doing these other jobs: whatever is available, I suppose, they take.

Mr. Epp: Back they go into a labour market, according to your statistics 29.7 per cent in 1977.

Mr. Bell: That is the family class, yes.

Mr. Epp: No, that was the sponsored class.

Mr. Bell: Yes, or the sponsored class.

• 1205

Mr. Epp: All right. The question of the entrepreneur's coming to Canada. What percentage of people landed in Canada in 1977 received points as entrepreneurs?

Mr. Tait: Mr. Chairman, I do not think we have those statistics readily available, but we can provide them.

Mr. Epp: What criteria do you use before a person is granted points under the entrepreneur classification?

Mr. Tait: The major criterion is that the person should be in a position to establish a business which will employ three or more people—sorry five or more.

Mr. Epp: How shortly after his landing must he do that?

Mr. Tait: He must demonstrate to our selection officer that it will happen shortly. That is to say, that it is not going to be a gleam in the applicant's eye, but he must have the financial resources and a well thought-out plan; we also consult with the province concerned before the applicant is accepted.

Mr. Epp: A financial statement is provided by that person at time of application, I understand.

Mr. Tait: That is correct.

Mr. Epp: Is there any follow-up done, to ensure that the person in fact brings with him or herself the financial resources that were initially given evidence of when the applicant made application, first of all at the Canada immigration centre? For example, let us say that the person says that he has X number of dollars, guilders, liras, call it what you will, as a basis for the creation of the number of jobs and the enterprise he or she will establish. What follow-up is done in Canada that in fact that enterprise is established?

Mr. Tait: I would like to ask Mr. Bell to respond if he can.

Mr. Bell: We are in the process now of arranging a major follow-up survey in combination with the Province of Alberta and the Province of Ontario on that one. The only other kinds we have available to us now are indirectly gained. However, it should be pointed out that the entrepreneurial group is not focused primarily on the money; it is focused primarily on business acumen. It is not a question of being able to buy your way into Canada as an entrepreneur or anything, and just sit there and watch your money accumulate here rather than in another country; it is a question of actually getting in and participating in running a business, so the primary focus is on

[Translation]

M. Epp: Oui, mais nous parlions de ceux qui sont pris en charge.

M. Bell: Oui. Les conjoints venant en tant qu'immigrants à charge entrent également dans la population active; je suppose qu'ils prennent des emplois disponibles.

M. Epp: Selon vos statistiques, 29.7 p. 100 d'entre eux sont entrés dans la population active en 1977.

M. Bell: Il s'agit des immigrants parrainés.

M. Epp: Oui, des immigrants parrainés.

M. Bell: C'est cela.

M. Epp: J'aimerais savoir quel est le pourcentage des immigrants reçus de 1977 qui ont obtenu des points du fait qu'ils étaient chefs d'entreprise.

M. Tait: Je ne pense pas que nous ayons de données statistiques disponibles à ce propos, mais nous pourrions vous les fournir.

M. Epp: Sur quels critères vous fondez-vous avant d'octroyer des points à une personne à ce propos?

M. Tait: Elle doit être en mesure de créer une entreprise qui emploiera trois personnes au minimum—pardon, cinq personnes au minimum.

M. Epp: Combien de temps après l'arrivée dans le pays?

M. Tait: La personne en question doit prouver à l'agent de sélection que cela sera assez rapide. Autrement dit, il ne faut pas qu'il s'agisse d'une vague intention du demandeur; celui-ci doit avoir les ressources financières et il doit également avoir établi un plan solide; nous consultons également la province concernée avant d'accepter le demandeur.

M. Epp: J'é crois savoir que la personne en question doit fournir un état financier avec la demande.

M. Tait: C'est exact.

M. Epp: Vérifie-t-on si la personne en question apporte les fonds auxquels elle a fait allusion lorsqu'elle a déposé sa demande au centre d'immigration du Canada? Par exemple, disons que cette personne a tant de dollars, de florins, de livres ou quoi que ce soit pour justifier la création d'une entreprise et, partant, d'un certain nombre d'emplois. Vérifie-t-on, au Canada, que cette personne a bien créé l'entreprise en question?

M. Tait: Je demanderai à M. Bell de répondre, s'il le peut.

M. Bell: Nous sommes en train de lancer une enquête à ce propos en collaboration avec l'Alberta et l'Ontario. Il convient cependant de noter que, pour ce groupe, on ne met pas avant tout l'accent sur l'argent, mais sur les compétences dans le domaine des affaires. Il ne s'agit pas ainsi d'acheter son entrée au Canada en tant que dirigeant d'entreprise ou quoi que ce soit d'autre pour ensuite rester à ne rien faire et à regarder son argent s'accumuler au Canada plutôt que dans un autre pays; il s'agit, en fait, de monter une affaire qui marche, et c'est là-dessus qu'on met l'accent. Dans le cadre des études que nous allons réaliser, nous essaierons de déterminer quels ont

[Texte]

that aspect. The surveys we do will be mainly focusing on the success and actual achievement of economic growth and employment growth after arrival in Canada, rather than on just how much cash they brought in and how much that cash grew over time.

Mr. Epp: Is the financial status of that person not part of the selection criteria in the sense that this weighs very heavily in giving this person the entrepreneurial points?

Mr. Bell: Mr. Chairman, the cash is a secondary question in relation to the person's objective and the skills he has to carry it out. In many instances he will need cash as well to achieve it, but the important thing is whether he has the proven entrepreneurial skills and abilities to actually follow through on the project he has. As Mr. Tait said a moment ago, we evaluate this in conjunction with the province to which he is going and also the community to which he is destined.

Mr. Epp: Let us look at it in practical terms; that is, finally, where the decision is made. How does an immigration officer abroad assess a person's coming in saying, "look I have experience in a specific commercial enterprise, and I want to establish a similar commercial enterprise in Elbow, Saskatchewan," or some place, and that enterprise is needed in that location. I do not have any money but I have all these imaginary friends who will give me seed money. How does the Immigration Officer make a decision?

• 1210

Mr. Bell: Mr. Chairman, the project would be presented to our regional headquarters in Saskatchewan, if he were going to that province, and they would discuss it with provincial colleagues who were involved in regional development. They would discuss it perhaps with the city, the community, itself, and based on their judgment as to the feasibility of the plan, the soundness of its economic underpinning, they would make a decision. It is very much one judgment at a time. It is really like the assessment of an immigrant only you assess on a different—instead of the person as an individual you assess his business acumen.

Mr. Epp: I realize that. I realize that. But you have to have certain criteria that surely a person must qualify by or fulfil or otherwise he is not an entrepreneur. That is the point I am trying to make, and it seems to me it is very nebulous—I do not even know if I can use the word "criteria". To me it is almost a misnomer.

Mr. Tait: Mr. Chairman, could I just supplement what Mr. Bell has explained? Under the old regulations, the money bulked too large. When we were writing the new regulations we felt, in response to problems that we had encountered here, that the simple possession of capital was not really at the heart of what we were trying to achieve in facilitating the movement of entrepreneurs to this country. Money may create jobs or it may not, so that we were trying to focus in the new rules on the entrepreneurial activity itself.

[Traduction]

été les succès remportés en matière de croissance économique et de croissance de l'emploi après l'arrivée au Canada plutôt que de chercher à savoir quelles sommes d'argent ont été apportées dans notre pays et dans quelles mesures celles-ci se sont accrues avec le temps.

M. Epp: Les ressources financières du candidat n'entrent-elles pas en ligne de compte quand il s'agit de lui accorder des points au titre de dirigeant d'entreprise?

M. Bell: Monsieur le président, ces ressources constituent un facteur d'ordre secondaire, vu que, ce qui compte avant tout, ce sont les objectifs du candidat, ainsi que ses qualifications pour atteindre lesdits objectifs. Dans bien des cas, il lui faudra des fonds pour les atteindre, mais, ce qui importe, c'est qu'il prouve ses compétences et ses capacités d'homme d'affaires pour réaliser le projet qu'il a en tête. Comme M. Tait l'a dit tout à l'heure, nous faisons une évaluation avec la province et aussi avec la collectivité où le candidat envisage de s'installer.

M. Epp: Voyons les choses sous leur aspect pratique c'est-à-dire au moment où la décision est prise. Que fait un agent d'immigration à l'étranger quand un candidat à l'immigration à l'étranger quand un candidat à l'immigration s'adresse à lui et lui dit: «J'ai acquis une certaine expérience avec telle entreprise commerciale et j'ai l'intention de créer une entreprise similaire à Elbow dans la Saskatchewan». Supposons que l'entreprise en question est nécessaire dans cet endroit. «Personnellement, je n'ai pas d'argent, mais hypothétiquement, j'ai tout un tas d'amis qui m'en donneront pour me lancer.» Quelle sera la décision de l'agent d'immigration?

M. Bell: Monsieur le président, le projet devrait être présenté au centre régional de la Saskatchewan si c'était là que l'intéressé devait se rendre, les fonctionnaires en discuteraient avec leurs collègues provinciaux responsables de l'expansion régionale. Ils en discuteraient sans doute avec la municipalité, et leur décision dépendrait de la possibilité de réaliser ce projet, ainsi que de ses assises financières. Chaque cas est jugé séparément. C'est comme pour un immigrant à cette différence près qu'il s'agit de juger non pas un individu, mais son don des affaires.

M. Epp: Je comprends, mais il faut que l'intéressé réponde à certains critères, pour qu'on puisse le considérer comme un entrepreneur. C'est ce que je voudrais faire ressortir, et cela me paraît très nébuleux—j'ignore même si je peux utiliser le mot «critères» qui ne convient guère en l'occurrence.

M. Tait: Monsieur le président, me permettez-vous de compléter les explications de M. Bell? Aux termes de l'ancienne réglementation, l'argent comptait trop. Lorsque nous avons établi la nouvelle réglementation, nous avons jugé que, pour résoudre les problèmes que nous avions rencontrés dans ce domaine, la simple possession d'un capital ne suffisait pas vraiment à attirer des entrepreneurs dans ce pays, alors que tel était notre objectif. L'argent peut créer des emplois, mais ce n'est pas toujours le cas; nous avons donc axé la nouvelle réglementation sur l'esprit d'entreprise.

[Text]

I agree with Mr. Epp that that is not always an easy thing to be specific about, but we have a set of criteria in the new regulations, which we would be glad to send to you, Mr. Epp, in which we attempt to define those broad factors the selection officer should investigate before coming to the decision that the person is a legitimate entrepreneur.

Mr. Cullen: I think, too, Mr. Epp, the thing that makes it doubly difficult for my officials here is that dealing with a hypothetical situation is somewhat nebulous. You take a 20-year old kid who inherits a quarter of a million dollars from an estate or something and brings it into the country with no entrepreneurial skill. He may very well take that money and move it all around the world to invest it in various things, and create no jobs. That is the classic textbook case where the money has not really done anything. Then there is the case of the individual who has run three businesses and two of them have gone bankrupt. The third one seems to be succeeding and a decision has to be taken at that time. Does this individual have the skill? What need is there in a particular province?

So that you almost have to deal with these on a one-on-one basis. If you start dealing with a hypothetical situation it puts my officials in a somewhat difficult position here this morning. I know what you are getting at and I think Mr. Bell has indicated the follow-up that we have and the procedures we have in place now or are putting in place now to follow up on these entrepreneurs to give us more ability and give our Foreign Service Officers more knowledge about how to make an interpretation about what an entrepreneur in fact is.

Mr. Epp: The reason I am raising the question, as you know, Mr. Minister, is that I have been for some time stressing the point that we should get more entrepreneurial skill into Canada. I feel that there is a large pool of entrepreneurial skills that could give us an economic generation, generating economic activity in this country. I guess I and those who believe that is the route we should go could be accused of trying to buy economic prosperity at the expense of somebody else. I do not think that is the case because there is a ripple effect and it is not restricted to Canada. I think that has been the success of immigration, namely, people coming to Canada, often with unproven skills but, in fact, as they have been here, becoming entrepreneurs through experience and, simply, hard work and the opportunities this country afforded.

I have always stressed that we should bring in more entrepreneurs but, having said that, I grant it is an inexact science. I realize that. But I guess the conclusion we have to draw is despite all the regulations and the new act that a large part of immigration selection still will not be scientific and still will depend greatly on immigration officers abroad who have an understanding of Canada and a very close feeling for what the needs of the country are rather than just going through from point A to Z on a selection criteria and if the person gets ahead 51 per cent on the selection criteria of A to Z that person is in, and if it is 49 per cent he or she is out. I guess really that is the point I am trying to make.

[Translation]

Avec M. Epp, je conviens qu'il n'est pas toujours facile d'être précis là-dessus, mais la nouvelle réglementation comporte un ensemble de critères que nous nous ferons un plaisir de vous communiquer, monsieur Epp; et ce sont ces critères généraux que l'agent chargé de la sélection devrait appliquer avant de décider si l'intéressé manifeste véritablement un esprit d'entreprise.

M. Cullen: De plus, monsieur Epp, ce qui complique doublement la tâche de mes collaborateurs, c'est qu'ils se trouvent devant un cas hypothétique. Prenez l'exemple d'un garçon de 20 ans qui hérite de \$25,000 et qui vient au Canada sans aucune compétence dans le domaine des affaires. Il peut très bien parcourir le monde entier avec cet argent qu'il investira ici et là sans créer d'emplois. C'est le cas-type qu'on trouve dans les livres et où l'argent n'a rien produit. Et puis, il y a le cas de celui qui a dirigé trois entreprises, dont deux ont fait faillite. La troisième semble prospérer et, à ce moment-là, il faut se décider. Cette personne est-elle compétente? Quels sont les besoins propres à une province donnée?

Chaque cas doit donc être jugé isolément. Vous mettez mes collaborateurs dans l'embarras ce matin en leur proposant des cas hypothétiques. Je sais où vous voulez en venir, et M. Bell vous a fait part des méthodes qui nous permettent déjà ou qui nous permettront à l'avenir de suivre l'évolution de ces entreprises et de donner à nos agents des services extérieurs des instructions sur la manière dont il convient de définir ce qu'est un entrepreneur.

M. Epp: Si je vous pose la question, monsieur le ministre,—et vous ne l'ignorez pas—c'est parce que j'insiste depuis un certain temps déjà sur la nécessité d'attirer des entrepreneurs au Canada. J'estime que cela revitaliserait l'économie du pays. Je suppose qu'on pourrait m'accuser, moi et ceux qui préconisent cette solution, d'essayer d'acheter la prospérité économique aux dépens de quelqu'un. Je ne pense pas que ce soit le cas, car il y a un effet démultiplicateur qui ne se limite pas au Canada. Je crois que cela a été un succès de l'immigration, à savoir que les gens qui viennent au Canada et fréquemment sans aucune compétence déclarée, réussissent à devenir des entrepreneurs grâce à l'expérience et, simplement, grâce à un dur labeur et aux possibilités que notre pays leur offre.

J'ai toujours insisté sur la nécessité d'attirer davantage de gens doués d'un esprit d'entreprise, mais cela dit, je vous concède que c'est une science inexacte, je le comprends très bien. Mais il faut en conclure, je présume, que malgré toute la réglementation et la nouvelle loi, la sélection des immigrants pourra difficilement être rigoureuse et qu'elle continuera à dépendre largement des agences d'immigration postées à l'étranger qui connaissent le Canada et savent très bien quels en sont les besoins; ils se fieront à cela plutôt que de passer en revue, de A à Z, tous les critères de sélection, de sorte qu'une personne dont le score est supérieur à 51 p. 100 passe, tandis que celle qui n'obtient que 49 p. 100 échoue. Voilà en substance ce que je voulais dire.

[Texte]

• 1215

Mr. Cullen: Well, Mr. Epp, I could not agree with you more. You may remember that we discussed this at some length. Many of the representations we had was that our foreign service officers in effect, as a result of having, let us say, 10 points as a result of their talent, ability and skill felt that this individual, despite the fact that he or she was only at 40 points, would be the kind of individual who would be able to establish himself or herself in Canada. The feeling that we had expressed so often was that we were putting too many points in that particular area. For my own part, having met the people that are in the field, I was satisfied, frankly, that that was a very good use of the point system. And here is an individual, as you said, who knows Canada, who is trained in these particular skills, and who could probably make a very good decision on behalf of the immigrant and on behalf of Canada as to whether this is the kind of individual we want in Canada. But we have limited our officers in the discretionary power that they have. It is down to ten now. We will experiment with this on a point system. But I agree with you, I think we should not be all that wary about giving "too much power", which was what I heard from our foreign service officers, because these are professionals in the field, very talented, very capable people who understand this country, and I think they are in the best position to make a judgment.

Mr. Epp: That is why I was trying to make the point because the criticism has always been made that we have to have scientific robots out there, and I do not believe you can select immigrants on that basis. I think there has been a very conscious move now, if I understand it correctly, away from the trend that was begun in 1966 and 1967, with the White Paper and then the institution of the point system, that we could come up with some magic, scientific point system which would determine the best immigrants that we could have selected from the number of applications we have. And I think the approach that you have taken at this stage is much better. The only question of course that will remain will be as it becomes more judgmental, but I think it will be better in the long term for Canada. The argument will then of course be brought forward, and I imagine sooner rather than later, to the effect that you made a judgment in favour of that person, why did you not make a judgment in favour of this person? That type of criticism will be forthcoming, and I imagine that will be coming very quickly.

The Chairman: Mrs. Appolloni.

Mrs. Appolloni: Thank you, Mr. Chairman. I had not intended to raise this question until Mr. Epp started to talk about the extremely interesting subject of entrepreneurial skills. Now I can raise them. Thank you very much.

We have been speaking about hypothetical cases and I realize the difficulties that surround those. But here is one in practice, Mr. Minister. And I am wondering if we could take it as a sort of test case in respect of what we are really speaking about and how we can best deal with it.

It refers to Jeff Hollander, as I gather, from the Toronto newspapers. He is a U.S. citizen and he is under deportation

[Traduction]

M. Cullen: Je suis totalement d'accord avec vous, monsieur Epp. Vous vous souvenez que nous en avons longuement discuté. Beaucoup des reproches qu'on nous a adressés tenaient au fait que, si un candidat n'obtenait que 40 points, rien n'empêchait qu'il eût les capacités voulues pour s'établir au Canada. On a très fréquemment fait valoir que nous accordions trop de points pour les talents, les capacités et les aptitudes. Pour ma part, après avoir rencontré les gens qui travaillent dans ce domaine, je suis franchement convaincu qu'on a fait un très bon usage du système de points. Et voilà une personne qui, comme vous le savez, connaît le Canada, qui a été formée dans ce domaine précis et qui pourra sans doute très bien juger si c'est ce genre de candidats que nous voulons au Canada. Nous avons toutefois limité les pouvoirs discrectionnaires de nos agents. Cela a été ramené à 10 points. Nous allons en faire l'expérience dans le cadre du système de points. Mais, comme vous, je pense qu'il ne faut pas trop s'inquiéter de donner trop de pouvoirs, comme l'ont affirmé les agents du Service extérieur, car il s'agit de gens qui connaissent bien leur métier, qui connaissent bien le pays et qui sont très compétents; et je pense que, mieux que personne, ils sont en mesure de porter un jugement.

M. Epp: C'est ce que je voulais faire ressortir car on est constamment en butte aux critiques des gens qui voudraient que l'on ait sur place des robots agissant de manière scientifique; or, je ne crois pas qu'on puisse sélectionner ainsi des immigrants. Si j'ai bien compris, je crois qu'on s'est délibérément écarté de la tendance amorcée en 1966 et 1967 avec le Livre blanc et l'établissement du système de points; on croyait à ce moment-là que le système des points était rigoureux et qu'il permettait, comme par magie, de retenir les meilleurs candidatures parmi tous les postulants à l'immigration. Je crois que la démarche que vous adoptez dorénavant est nettement meilleure. Le seul problème qui subsiste, c'est que c'est devenu plus subjectif, mais je pense qu'à long terme ce sera mieux pour le Canada. Tôt ou tard, on vous demandera sans doute pourquoi vous avez rendu un jugement favorable dans le cas de telle personne et pourquoi vous avez rendu un jugement défavorable dans le cas de telle autre. Vous serez en butte à ce genre de critique, et je crois que cela ne saurait tarder.

Le président: Madame Appolloni.

Mme Appolloni: Merci, monsieur le président. Je n'avais pas l'intention d'aborder cette question avant que M. Epp n'en vienne au sujet extrêmement intéressant de l'esprit d'entreprise. Maintenant, je peux poser ces questions. Merci beaucoup.

Nous avons évoqué des cas hypothétiques, et je comprends les difficultés qui les entourent. Néanmoins, en voici un qui est réel, monsieur le ministre. Ne serait-il pas possible de s'en servir comme référence et de trouver la meilleure solution.

Il s'agit du cas de Jeff Hollander; si je me fie aux journaux de Toronto, il est citoyen américain et fait l'objet d'un avis

[Text]

notice. Since he has been in Canada, and here again I am basing my facts on the newspaper story, he has started what appears to be a thriving business. If I am not mistaken, he teaches skills of various kinds, all of these skills being very, very necessary in the various walks of life, whether it be home repair or other things. I forget some of the others mentioned in the article. Perhaps, Mr. Tait, you are familiar with the case.

I would imagine first of all that he could not apply for Canadian citizenship while he is in this country, that would be number one, and therefore he would apply from outside. Obviously his record from the entrepreneurial side has been excellent since he has been there; he has made money and he has created jobs for Canadians. So assuming that his record is good, what is going to happen to him? Will he go back to New York from whence he came? If he applies for landed immigrant status from outside the country, will his application be dealt with more sympathetically than the application of someone who is totally unknown to us?

• 1220

In this case he has proven his entrepreneurial skills. In his case, also, I believe, he came here with little or no money but he is leaving with quite a lot. It was not his intention to make money and run. So what would you do in this case?

Mr. Cullen: Here again, I think what you are asking is for the officer at this stage to prejudge a situation. The determination was made that the kind of services Mr. Hollander would provide in the area were in fact in sufficient supply and available in Canada at the time. So the determination was made that that particular talent and skill existed in Canada and that the service would be provided.

I have to be a little careful dealing with a specific case, but in this particular instance he did come into the country illegally, indicating that he was coming in as a tourist and in fact started up a business. Rather than go through the deportation proceedings under the new Immigration Act, fortunately we have operations like departure notices and I believe that Mr. Hollander is leaving under that particular basis. He will require a ministerial permit in order to make an application or an order to come back into the country. He will now, of course, make an application and the officer will have to make a determination at that time whether he should or should not be granted permanent status.

To say whether he will be treated more sympathetically, what do we do then? We have all the entrepreneurs in the world that we have turned down suddenly coming into the country as tourists and endeavouring to break our laws by coming in here and starting up businesses and then go back and then we say, we will treat you more sympathetically. It is a practical problem that we have.

Mrs. Appolloni: On that one point when you said that somebody had decided that we had enough of those particular skills, particularly in Toronto, if that had been so, how come he was able to make so much money? He must have been highly competitive.

[Translation]

d'expulsion. Depuis qu'il est au Canada,—et là encore je me fonde sur ce que les journaux en disent—il a fondé une entreprise qui semble prospérer. Si je ne m'abuse, il enseigne différents métiers qui sont tous indispensables dans la vie, comme les réparations d'une maison. J'ai oublié les autres domaines que citait l'article. Vous connaissez sans doute ce cas-là, monsieur Tait.

Tout d'abord, je suppose qu'il ne pourrait pas demander sur place la citoyenneté canadienne et, par conséquent, il faudrait qu'il en fasse la demande à l'étranger. Ses antécédents montrent à l'évidence qu'il a fait preuve d'un excellent esprit d'entreprise depuis qu'il est ici; il a gagné de l'argent et il a créé des emplois pour les Canadiens. En présumant que son dossier soit bon, que lui arrivera-t-il? Retournera-t-il à New York, d'où il est venu? S'il demande le statut d'immigrant reçu à l'extérieur du pays, est-ce qu'on examinera sa demande plus favorablement que celle d'un parfait inconnu?

Après tout, il a prouvé qu'il avait de l'esprit d'entreprise. Il me semble qu'il est venu ici pratiquement sans le sou et qu'il part beaucoup mieux nanti. Il n'avait pas l'intention de gagner beaucoup d'argent puis de se sauver avec. Que feriez-vous donc dans ce cas?

M. Cullen: A nouveau, vous voudriez qu'un agent d'immigration préjuge d'une situation. Ce qu'on a décidé, en fin de compte, c'est que le service offert par M. Hollander était déjà suffisamment accessible au Canada et que, même en son absence, on trouverait des talents et des services semblables.

Je dois faire attention lorsque je traite d'un cas particulier parce que ce monsieur est vraiment entré au pays illégalement puisqu'il a dit qu'il était ici en simple touriste, alors qu'il est venu pour se lancer dans les affaires. Au lieu d'être obligé d'entreprendre des procédures d'expulsion, conformément à la nouvelle Loi sur l'immigration, nous pouvons envoyer un simple avis de départ, et je crois que c'est ce qu'on a envoyé à M. Hollander, qui est censé partir bientôt. Pour pouvoir revenir au pays ou présenter une demande d'immigrant reçu, il lui faudra obtenir d'abord un permis du ministre. Il va certainement présenter cette demande, et l'agent devra décider, à ce moment-là, si on devra lui accorder le statut d'immigrant reçu ou non.

Quand bien même on le traiterait avec plus de bienveillance, qu'est-ce que cela changerait? Des tas de gens avec cet esprit d'entreprise se sont vu refuser par le Canada et se sont ensuite pointés ici comme touristes; ils ont alors enfreint la loi en venant s'installer ici pour se lancer dans les affaires avant de s'en retourner. Et on devrait leur dire qu'on sera plus indulgent. C'est un problème pratique.

Mme Appolloni: Vous avez dit qu'on avait décidé qu'il y avait suffisamment de talents de ce genre, surtout à Toronto, mais si c'est bien vrai, comment a-t-il pu gagner autant d'argent? Il a dû être drôlement compétitif.

[Texte]

Mr. Cullen: The fact of the matter is that the decision was made. It is great to have the value of hindsight, but the determination was made that those particular services are available at the present time in Toronto in sufficient supply. It could be argued that the decision made was an incorrect one on the basis of Mr. Hollander's experience, but I would imagine—well, I do not want to imagine because he has received the benefit of the fact that he is not being deported from this country, although he did come in and act in an illegal fashion. We are being as generous as we can in this particular instance. If Mr. Hollander sees fit to apply again, the officer will have to look at the file and make his determination.

The Chairman: Mrs. Pigott.

Mrs. Pigott: In light of the activity of the Cuban government in Africa, there was a case where someone had jumped ship in this country who would be an Ethiopian. What happens to a person like this?

Mr. Cullen: We cannot deal in hypothetical situations.

Mrs. Pigott: I have a real one right here.

Mr. Cullen: If you have a real one, that is the way we deal with it, on an individual basis. We look at the particular merits of the case. If we gave a judgment in advance and it happened to be in the positive, I imagine there would be a lot of people out there leaping off ships. If we made a negative one, there may be people staying on board that wished they had jumped. So we have to deal with them on an individual basis.

Le président: Le Comité ajourne donc ses travaux jusqu'à... Oui, monsieur Epp.

Mr. Epp: Until when, Mr. Chairman, do you expect the Committee to sit? With the officers here I have other questions, unless it is the wish of the Committee to adjourn now.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: At 12.30 p.m. Mr. Chairman. We would like to have a break before question period.

The Chairman: Mr. Epp.

Mr. Epp: Thank you, Mr. Chairman. I would like to ask the Minister the question that has probably been on the minds of many of us but we have feared asking about, and that is the question of racism. There has been the Pitman Report in Toronto. It was fairly scathing. I am not for a minute trying to say it was directed at the federal government or specifically at the Immigration Department.

• 1225

It painted Toronto with a broad brush—and I am not trying to say it is Toronto only but the focus of the report, of course, was Toronto. Sir, with the immigration policy being such that it is to be administered without colour bias, without giving any recognition to race, what is the department doing to reduce the amount of racism that is expressed from time to time in our major cities and that reflects back to the immigrants that have been landed in Canada, especially recently?

[Traduction]

M. Cullen: L'important, c'est qu'une décision a été prise. C'est toujours plus facile de décider après coup, lorsqu'on a une certaine perspective, mais on a alors décidé que les mêmes services étaient alors disponibles à Toronto et qu'il y en avait suffisamment. On pourrait prétendre que la décision est fautive, étant donné l'expérience de M. Hollander, mais je suppose... non, je ne veux pas supposer. Il bénéficie déjà d'un traitement de faveur; on ne l'a pas expulsé du pays, même s'il est entré et demeuré au Canada illégalement. Nous sommes déjà suffisamment généreux dans son cas. Si M. Hollander croit bon de présenter une nouvelle demande, l'agent étudiera son dossier et prendra une décision.

Le président: Madame Pigott.

Mme Pigott: En vue des activités du gouvernement cubain en Afrique, qu'advierait-il d'un Ethiopien qui déserterait son navire ici?

M. Cullen: Nous ne réglons pas de situations hypothétiques.

Mme Pigott: Mais elle est très réelle.

M. Cullen: Si elle est bien réelle, alors voici ce que nous faisons: nous réglons chaque cas individuellement, d'après les circonstances particulières. Si nous vous donnions une réponse à l'avance, affirmative par surcroît, des tas de gens déserteraient leur navire. Si nous vous donnons une réponse négative, des gens qui se seraient probablement jetés par-dessus bord y resteront. Nous réglons chaque cas individuellement.

The Chairman: The meeting is adjourned to. Yes, Mr. Epp.

M. Epp: Monsieur le président, jusqu'à quelle heure le comité est-il censé siéger? J'aurais d'autres questions à poser aux témoins, à moins que le comité ne désire suspendre ses travaux tout de suite.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: A 12h30, monsieur le président. Nous aimerions avoir une pause avant la période des questions.

Le président: Monsieur Epp.

M. Epp: Merci, monsieur le président. J'aimerais poser au ministre la question que plusieurs d'entre nous ont sans doute sur les lèvres sans oser la formuler. Il s'agit du racisme. Le rapport Pitman est sorti à Toronto. Il est plutôt acerbe. Je ne prétends pas du tout qu'il vise le gouvernement fédéral ni même le ministère de l'Immigration.

On y dépeint grossièrement Toronto; pas seulement Toronto bien entendu, mais c'est surtout cette ville qui est visée. Comme la politique d'immigration est appliquée sans préjugés racistes, sans considération de couleur ni de race, que fait le ministère pour atténuer un peu le racisme qui se manifeste parfois dans nos grandes villes et qui se tourne contre les immigrants récemment arrivés au Canada?

[Text]

Mr. Cullen: Mr. Epp, unfortunately in any society there are going to be the mental midgets who, because of their own weaknesses, seem to feel that they can make themselves look more powerful by engaging in this particular kind of sickness. That kind of individual will always be with us.

First and foremost, I think we should hold them up to ridicule because that is precisely what they deserve. It is a dangerous segment of our society that engages in this kind of diseased thinking. And whenever, I as the Minister, or officials from my department for that matter, are speaking publicly, we endeavour to indicate that not too much attention should be paid to these particular bigots.

Second, I think we have an obligation—and it is not just a governmental obligation; it is a parental, church, community one—everyone who deals in this particular field—to stress not the negative but the positive aspects of the Canadian mosaic that we talk about so often and the tremendous benefits we have received.

We can point to our own history. I can remember when, as a young person, it was not the “visible minority” but it was people from mid-Europe, and there would be some who would hear broken English and a foreign tongue and interpret that as ignorance rather than seeing it for what it was. This was a second language they were speaking.

I cite Sudbury as only one example where that sort of thing was taking place. People were too busy trying to make a living and trying to get their families together. They overcame the racism but it was more of a language racism, I think, in those days than a colour one.

I have enough faith and confidence in Canadians that we will overcome this kind of sickness that is in part present in the country, but we are only going to do it if we reach the moderates of this country and not be turned off by the bigots.

Certainly, the tremendous benefits that we have derived from immigration should be self-evident to any thinking Canadian. They are visible all around us.

On a specific program basis, either Mr. Tait or Mr. Lafontaine could explain further.

The Chairman: Mr. Lafontaine.

Mr. M. Lafontaine (Associate Deputy Minister, Immigration, Department of Employment and Immigration): Mr. Chairman, in answer to Mr. Epp's question, we are also assigning a senior officer in the department to study the relationships and ways of improving them as between the Commission and the various communities. We are also looking into the whole matter of how we can provide information to the various communities and to the immigrants to make settlement in Canada easier. In fact, the nomination should be coming out officially today. It was a recommendation that had been before Treasury Board and was approved.

Mr. Epp: In other words your program is going to be largely an information program. What are you doing also within the department?

Mr. Lafontaine: In the department, Mr. Chairman, there is continual training of our officers on what problems may be faced in the various communities.

[Translation]

M. Cullen: Malheureusement, dans n'importe quelle société, il y a toujours des minus habens qui, à cause de leurs propres faiblesses, essaient de se donner un peu d'importance et se laissent aller à ces manifestations de malade. Il y aura toujours des individus de ce genre.

Nous devons d'abord commencer par les ridiculiser parce qu'ils ne méritent pas mieux. Ce sont surtout les individus dangeureux de notre société qui se laissent aller à ces manifestations malades. Quand les fonctionnaires de mon ministère ou moi-même, à titre de ministre, parlons en public, nous essayons de faire comprendre qu'il ne faut pas accorder trop d'attention à tous ces gens bornés.

Nous nous devons également—et pas seulement le gouvernement, mais les parents, l'Église, la collectivité, bref tout le monde—nous nous devons de ne pas mettre l'accent sur les aspects négatifs de la mosaïque canadienne mais sur ses aspects constructifs, dont nous parlons si souvent, ainsi que sur tous les avantages considérables qui nous en retirons.

Nous n'avons qu'à regarder notre propre histoire. Quand j'étais jeune, je me souviens qu'il n'y avait pas de «minorité visible», mais il y avait des gens de l'Europe de l'Est qu'on considérait comme des ignorants, parce qu'ils parlaient mal l'anglais et qu'ils avaient un accent étranger. On ne pensait pas que c'était leur seconde langue.

Je pourrais citer Sudbury en exemple où la chose s'est produite. Les gens étaient trop occupés à gagner leur vie et à essayer de regrouper leur famille. Ils ont surmonté les préjugés raciaux qui portaient plutôt sur les langues, alors que maintenant ils portent sur la couleur.

J'ai suffisamment de foi et de confiance dans les Canadiens pour savoir que nous allons surmonter ce malaise, mais nous n'y parviendrons qu'en atteignant les modérés, et si nous ne nous laissons pas avoir par les gens bornés.

Les avantages considérables qu'on peut tirer de l'immigration sont certes évidents pour n'importe quel Canadien réfléchi. On les trouve partout autour de nous.

Pour ce qui est d'un programme particulier, M. Lafontaine ou M. Tait pourront vous donner plus d'explications.

Le président: Monsieur Lafontaine.

M. M. Lafontaine (sous-ministre adjoint, Immigration, ministère de l'Emploi et de l'Immigration): En réponse à la question de M. Epp, je dois dire que nous allons demander à un haut fonctionnaire du ministère d'étudier les relations entre la commission et les diverses collectivités pour trouver des façons de les améliorer. Nous essayons également de trouver comment on pourrait fournir des renseignements aux diverses collectivités et aux immigrants afin de faciliter leur établissement au Canada. En fait, la nomination est censée se faire officiellement aujourd'hui. On en avait fait la recommandation au Conseil du trésor, qui l'a approuvée.

M. Epp: Autrement dit, votre programme sera surtout un programme d'information. Qu'entendez-vous faire également au ministère?

M. Lafontaine: Au ministère, on forme constamment les agents pour qu'ils sachent à quels problèmes sont confrontés les diverses collectivités.

[Texte]

As the Minister has mentioned, the moment our officers have an occasion to speak on this matter, they do speak. It is somewhat early to comment on how the programs will be constituted because, as I said, the official will only be starting, but we shall be meeting with the people concerned on this problem to study what can be done by the federal government.

• 1230

Mr. Epp: Are you embarking on this program, Mr. Lafontaine, because you have evidence that the information programs up to this time have not reduced the cries of racism?

Mr. Lafontaine: Mr. Chairman, I think there has been sufficient publicity around this matter. You referred, Mr. Epp, to the Pitman Report and it was following such reports that we decided we should look into the matter in greater depth.

Mr. Cullen: I might say, too, that we did, in fact, second one of our top officials from the Department of Employment and Immigration to help Dr. Pitman when he prepared that particular report, so that we have the benefit of whatever experience we had in the department in this field, Mr. Epp.

Le président: Merci, monsieur Epp.

La séance est levée jusqu'à convocation du président.

[Traduction]

Comme l'a dit le ministre, chaque fois que nos agents ont l'occasion de prendre la parole à ce sujet, ils en profitent. Il est trop tôt pour vous annoncer quels programmes seront créés, car, comme je vous l'ai dit, ce n'est qu'un début. Toutefois, nous allons rencontrer toutes les personnes intéressées par ce problème afin de voir ce que peut faire le gouvernement fédéral.

M. Epp: Monsieur Lafontaine, vous lancez-vous dans ce programme parce que vous avez la preuve que les programmes d'information, jusqu'à présent, n'ont pas réussi à atténuer le racisme?

M. Lafontaine: Monsieur le président, il y a déjà eu suffisamment de publicité là-dessus. Monsieur Epp, vous avez parlé du rapport Pitman, et je dois dire que c'est à la suite de rapports du genre que nous avons décidé d'étudier attentivement la question.

M. Cullen: Je dois dire également que nous avons, en fait, détaché l'un de nos hauts fonctionnaires du ministère de l'Emploi et de l'Immigration auprès de M. Pitman afin de l'aider à préparer ce rapport. Nous pourrions donc profiter de cette expérience.

The Chairman: Thank you, Mr. Epp.

The meeting is adjourned to the call of the Chair.

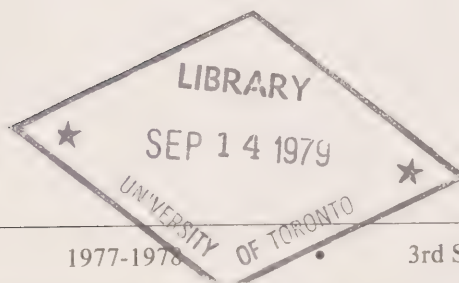


INDEX

STANDING COMMITTEE ON

Labour, Manpower and Immigration

HOUSE OF COMMONS



Issues 1-20

•

1977-1978

•

3rd Session

•

30th Parliament

Chairman: Mr. Raynald Guay



INDEX

HOUSE OF COMMONS COMMITTEES—OFFICIAL REPORT

THIRD SESSION, THIRTIETH PARLIAMENT

Abbreviations: A.= Appendices. Amdt.=amendment. M.=motion. S.O.=standing order.

DATES AND ISSUES

—1977—

November: 1st, 1.

—1978—

February: 9th, 1; 14th, 2; 16th, 3; 23rd, 4; 28th, 5.

March: 2nd, 6; 8th, 7; 9th, 8; 14th, 9; 15th, 10; 16th, 11; 21st, 12.

April: 12th, 13.

May: 11th, 14; 16th, 15; 17th, 16; 18th, 17; 23rd, 18; 25th, 19; 30th, 20.

Accidents, *see* Industrial safety and health; Railways

Alexander, Mr. Lincoln (Hamilton West)

Point of order—order of reference, estimates and regulations not examined, 13:16

Postal Service Operations Bill, 13:10, 16, 26-9

Public Service, strikes, 13:26-9

Anti-Inflation Program, post-control period, policy,

government-labour-management discussions, co-operation, 16:5-6, 14, 21-3

Appendices

Labour Code, briefs

Bankers Association, 10A:53-71

Bell Canada, 7A:1-15

Broadcasters Association, 5A:1-16

Canadian Labour Congress, 8A:1-57

Christian Labour Association, 7A:16-20

Confederation des syndicats nationaux, 10A:1-52

Garbutt, Miss Betty, 11A:1-32

Manufacturers Association, 3A:1-32

Railway Association, 6A:1-18

Trucking Association, 9A:1-30

Appolloni, Mrs. Ursula (York South)

Broadcasting industry, strikes, 5:17-9

Election as Vice Chairman, 1:6

Employment and immigration estimates, 1978-1979, 14:29; 15:24-6; 17:22-5; 18:14-7; 20:5-6, 21-2

Employment centres, women, 17:22-5

Industrial safety and health, centre, 2:9-11

Labour Code Bill, 2:7-11; 3:14-6; 5:7, 17-9, 31; 12:18-20, 43-7, 51, 68, 80

Labour force

Bereavement leave, 2:9; 3:15

Pregnancy, cause for dismissal, removing, 2:8-9; 3:16; 12:47

40 hour week and 8 hours overtime, 2:7-8

Point of order—estimates, requesting extension, 20:5-6

Refugees, 15:24-5

Women, 18:16-7

Argentina, *see* Refugees

Aust, Mr. A. Edward (Legal Counsel; Canadian Grain Handling Industry)

Labour Code Bill, 4:11-2, 15; 6:32, 39, 47-52, 55-6

Banks and banking

Administrative costs, government regulations affecting, 10:9-10

Collective bargaining, first agreement, Labour Relations Board imposing, 10:6-7, 20-1, 25-6, 33-4, 39-41

Collective bargaining, first agreement, refusal to negotiate, 11:24-5

Employees

Discouraged from joining unions, 10:12-9, 22-4, 31, 39

Canadian Imperial Bank of Commerce, Gibsons, B.C., organizers dismissed, etc., 16:15-9

Dismissal, Toronto-Dominion employee, grievance right, etc., 10:41-4

Working conditions, wages, etc., 10:29-30, 35-6

Women, pregnancy leave, regulations, 10:10-1, 24-5, 31-2

Women, turnover rate, promotion to senior positions, etc., 10:34-6

Bell Canada

Safety and health provisions, officers, committees, etc., 7:7-8, 14-6

Share capital, shares held by pension funds, 7:13

40 hour week and 8 hours overtime, effects, 7:16-8

See also Appendices

Bell, Mr. W.K. (Director General, Recruitment and Selection, Employment and Immigration Department)

Employment and immigration estimates, 1978-1979, 19:11-3, 23-6; 20:10-2, 17-9

Bills, *see* titles of particular bills

C-8. Labour Code Act amdt. Minister of Labour

C-45. Postal Service Operations. Minister of Labour

Black, Mr. W. (Legal Advisor, Employment and Immigration Department)

Employment and immigration estimates, 1978-1979, 19:8, 14-5

Blackburn, Mr. Derek (Brant)

Employment and immigration estimates, 1978-1979, 18:9-16, 35-7

Blanchette, Mr. Valmont (Vice President and General Manager;

Bunge of Canada Limited; Canadian Grain Handling Industry)

Labour Code Bill, 4:8-15; 6:46-7

Border crossings, Surrey, B.C., Blaine customs station, traffic congestion, casual workers, etc., 19:13-4

Botham, Mr. G. (Director General, Employment Training, Employment and Immigration Department)

Employment and immigration estimates, 1978-1979, 14:27-8

Bouffard, Mr. Denis (Legal Advisor, Justice Department attached to Labour Department)

Labour Code Bill, 12:22-3, 45, 61-7

Boxing Day, *see* Holidays—Statutory

Brabander, Mr. R.G.R. (Legal Counsel, Bell Canada)

Labour Code Bill, 7:11-3, 20-3

Brewin, Mr. Andrew (Greenwood)

Employment and immigration estimates, 1978-1979, 15:13-7; 19:14-7

Immigration, sponsorship right, fathers of illegitimate children, 15:14-5

Immigration, visas, 19:15-7

Britain, *see* United Kingdom

British Columbia, *see* Industrial relations—Improving; Nickel and copper industries

British Columbia Telephone, industrial dispute, 2:27-8

Broadcasting, Ottawa CKOY radio station, *see* Labour unions—Certification

Broadcasting industry

Employees, unions, salaries, etc., 5:15-23, 37-8

Strikes, frequency, duration, 5:17-9, 38

40 hour week and 8 hours overtime, averaging formula, 13 week cycle, 5:6, 10-7, 20-1

See also Appendices; Industrial relations—Collective bargaining

Caccia, Mr. C.L. (Davenport)

Employment and immigration estimates, 1978-1979, 14:28-30; 15:18-22; 17:8-11, 32-4; 18:6-9, 33-4; 19:9; 20:12-3

Employment centres, 17:32-3

Immigrants, 15:19-20; 17:8

Immigration, 15:18-9; 20:12-3

Industrial relations, 6:18-9, 31-2

Labour Code Bill, 5:26-30, 34-6; 6:16-9, 31-5, 57; 7:20-2, 25, 29-30; 9:25; 10:19-22, 36-7; 11:20-2, 38

Labour estimates, 1978-1979, 16:11-2

Labour force, bereavement leave, 5:27-8

Labour force, unjust dismissal, 5:29-30, 34-6; 6:18, 32-3

Manpower training programs, 14:29; 17:9

Caccia, Mr. C.L.—Cont.

- Point of order—order of reference, estimates and regulations not examined, 13:17
- Post Office Department, strikes, banning during election period, 13:37
- Postal Service Operations Bill, 13:17, 37
- Public Service, hirings, private employment agencies, 18:6-9, 33-4

Cambodia, see Kampuchea**Campbell, Mr. D.R.** (Executive Director, Labour Market Policy,

- Employment and Immigration Department)
- Employment and immigration estimates, 1978-1979, 14:26-7; 17:11-2, 19-20, 24, 27-8, 36-8; 18:8-9, 17, 27-30, 34

Canadian Imperial Bank of Commerce, Gibsons, B.C., see Banks and banking—Employees**Carr, Mrs. Shirley G.E.** (Executive Vice President, Canadian Labour Congress)

- Labour Code Bill, 8:4-16, 19, 25-7, 33-4, 38-42, 45; 11:5, 8-9, 13, 22-4

Chafe, Mr. Frank (Assistant to the President, Canadian Labour Congress)

- Labour Code Bill, 8:34-7, 43; 11:11-3, 17, 19-23

Chairman and Vice Chairman, decisions and statements

- Bill, amdt. to delete clause, not in order as proper course is to vote against clause, 12:6-7
- Bill, amdts., not in order as beyond scope of bill, 12:10-2

China, see Immigration**Christian Labour Association of Canada**

- Contract awards, intimidation by rival unions, etc., 7:28-30
- See also* Appendices

Clarke, Mr. Bill (Vancouver Quadra)

- Labour Code Bill, 12:53-4

Clarke, Mr. R.D. (Director, Conditions of Work Branch, Labour Department)

- Labour Code Bill, 2:34; 12:53-4

Colosimo, Mr. R. (Assistant Vice President, Industrial Relations, CP Rail; Railway Association of Canada)

- Labour Code Bill, 6:5-12, 16-24

Comptroller General, see Government expenditures**Cooke, Mr. S.T.** (Assistant Vice President, Labour Relations, CN Railways, Railway Association of Canada)

- Labour Code Bill, 6:8-9, 12-5

Cousineau, Mr. Raymond (Personnel Manager, United Grain Growers Limited, Canadian Grain Handling Industry)

- Labour Code Bill, 6:38, 49, 52-5

Cowan, Mr. John (General Manager, Motor Transport Industrial Relations Bureau, Canadian Trucking Association)

- Labour Code Bill, 9:23

Cullen, Hon. Jack (Minister of Employment and Immigration)

- Deportation, inquiries, 15:7
- Employment and Immigration Department
- Estimates, 1978-1979, 14:7-14, 17-26, 31-2; 15:4-17, 20-8; 17:4-26, 29-38; 18:4-8, 11-8, 21-8, 31-6; 19:5-10, 13-5, 20-4; 20:8-9, 14-7, 20-5
- Expenditures, immigration program, 15:8
- Manpower and Immigration Department and UIC merger, 14:8-9
- Senior officials, world trip, 14:18-22
- Employment centres, 17:23-6, 34

Cullen, Hon. Jack —Cont.

- Government departments, expenditures, office accommodation, 14:17-8
- Immigrants
- Jamaica, 9 Toronto women, deportation orders, 19:7-8, 14
- Language training, 17:9-10
- Settlement, programs, services, 15:7-8
- Immigration, 20:20-3
- Demographic goals, 19:5-7
- Illegal, control, 15:6-7; 20:8
- Levels, 15:5, 10-1, 17; 20:16-7
- Marriages of convenience, 19:21, 24
- Quebec, federal-provincial agreement, 15:22; 20:14
- Manpower training programs, 14:10-3, 23-6, 31; 17:10-1, 20-2
- Public Service, 18:7, 15-6, 34
- Refugees, 15:5-6, 13, 20, 24-8
- Students, summer employment program, 14:10-1
- Unemployment countermeasures
- Job creation programs, 14:10, 14; 17:4-8, 12-3; 18:23-6
- Incentives, \$100 million employment tax credit program, 14:11; 18:5, 24
- Unemployment insurance account funds use, 14:9-10, 31
- Work sharing, 14:9; 18:24-5
- Unemployment insurance, 14:12-3, 18; 17:13; 18:4-5, 11-3, 18, 25-8, 35-6
- Visitors, non-immigrants, 15:6-7
- Women, 17:30-1; 18:16-7
- Youth, unemployment countermeasures, 17:29-32, 35-6

Davison, Mr. S.M. (Member of Council, Canadian Bankers' Association)

- Labour Code Bill, 10:8-12, 18-9, 28-35, 41-2

Deportation, inquiries, independent adjudication, 15:7**Dinsdale, Hon. W.G.** (Brandon-Souris)

- Broadcasting industry, 5:15, 37-8
- Industrial relations, 2:24-8; 3:33; 5:16, 38-9; 7:7
- Employee participation, 7:32-5
- Labour Code Bill, 1:27-9; 2:24-8; 3:32-5, 50-1; 5:15-6, 37-9; 7:7-9, 32-5; 11:66
- Labour force, 40 hour week, farm labour, 1:27-9
- Post Office Department, labour-management irritants, contract negotiations, 13:23-6, 34
- Postal Service Operations Bill, 13:22-6, 33-4
- Strikes, 3:34-5, 50-1

Dionne, Mr. Charles Eugene (Kamouraska)

- Labour Code Bill, 2:18-21

Doyle, Mr. Peter S. (Manager, Industrial Relations and Social Affairs Department, Canadian Manufacturers' Association)

- Labour Code Bill, 3:14-6, 20-2, 34, 40-5, 49-51

Duclos, Mr. Louis (Montmorency)

- Employment and immigration estimates, 1978-1979, 15:27-9
- Labour Code Bill, 6:45-8; 10:28-31; 11:13-6
- Refugees, 15:27-9

Dupont, Mr. Raymond (Parliamentary Secretary to Minister of Employment and Immigration)

- Labour Code Bill, 3:35-6
- Postal Service Operations Bill, 13:34-5

Eberlee, Mr. T.M. (Deputy Minister, Labour Department)

- Labour Code Bill, 1:18-24, 28-9, 33-7; 2:11-5, 24, 32-6; 11:53, 59-63; 12:21-4, 31, 35-9, 43-8, 53-5, 61, 70
- Labour estimates, 1978-1979, 16:7-11, 15, 19-20, 25-9

Economic conditions, government intervention, affecting, 10:5-6

Elections, *see* Post Office Department—Strikes; Public Service—Strikes

Emigration, professionals to U.S., 19:23

Employment and Immigration Department

Estimates, 1978-1979, 14:5-32; 15:4-29; 17:4-38; 18:4-38; 19:4-26; 20:4-25

Expenditures, 1978-1979, immigration program, 15:8

Manpower and Immigration Department and UIC merger, integration progress, employment centres, establishing, 14:8-9 Sudbury, Ont., 17:37-8

Manpower and UI programs, administration expenditures, 14:14 Publications, 19:9

Senior officials, and wives, world trip, purpose, etc., 14:16-22, 30-1
See also Racism

Employment centres

Community advisory boards, establishing, 17:33-4

Counselling services, improving and expanding, 17:25-8

Counsellors, increasing, 17:32-4

Women, job placements, counselling, affirmative action program, etc., 17:22-5

See also Employment and Immigration Department

Epp, Mr. Jake (Provencher)

Employment and immigration estimates, 1978-1979, 14:5-6, 22, 32; 15:8-13, 22; 17:17-20; 19:4-8, 17-21, 25-6; 20:4-12, 17-25

Immigrants, Joan Creary, 17:17-8

Immigration, 20:18-21

Assisted relatives, 15:12-3; 20:8-12, 17-8

Demographic goals, 19:4-6

Levels, 15:9-11

Marriages of convenience, 19:17-21, 25-6

Regulations, Committee study, 13:13-4; 15:9

Point of order—estimates and regulations, not examined, 13:13-7; estimates, requesting extension, 20:4-7

Post Office Department, strikes, banning during election period, 13:17-20, 29-32

Postal Service Operations Bill, 13:13-20, 29-32, 37-8

Erb, Mr. B.M. (Director, Public Affairs, Employment and Immigration Department)

Employment and immigration estimates, 1978-1979, 19:9

Farm labour, seasonal, *see* Labour force—40 hour week

Fay, Mr. P. (Acting Assistant Deputy Minister, Strategic Planning and Policy, Employment and Immigration Department)
Employment and immigration estimates, 1978-1979, 18:32

Federal Court, *see* Labour unions—Certification

Forrestall, Mr. J.M. (Dartmouth-Halifax East)
Labour Code Bill, 1:24-7

Fortier, Mr. Andre (Director, Corporate Relations, Noranda Mines Ltd.; Chairman, Employer-Employee Relations Committee, Chamber of Commerce)
Labour Code Bill, 3:8-14, 20-3, 27-32, 41-8

Fraser, Mr. John A. (Vancouver South)

Broadcasting industry, 40 hour week, 5:10-2

Employment and immigration estimates, 1978-1979, 17:19, 28-32

Grain, handling, 40 hour week, 4:16-7; 6:26-30; 11:50-3

Industrial relations, collective bargaining, 3:9, 45-6; 5:9-10; 8:39-43; 12:35

Industrial safety and health, 1:34-7; 11:16-9

Labour Code, amds., consultation with provinces, labour, business, 1:16-8; 5:24

Fraser, Mr. John A.—Cont.

Labour Code Bill, 1:16-20, 34-7; 2:31-6; 3:9-14, 24, 44-6; 4:15-8; 5:7-12, 23-6, 31-2; 6:7-11, 24-30, 61-2; 8:19-21, 31-44; 9:5, 15-8; 11:16-9, 30-5, 50-4; 12:32-5, 38-44, 49-50, 58-78

Labour Code, offences, prosecutions, 12:59-67

Labour estimates, 1978-1979, 16:7-11

Labour force

Employer obligation where threat against employee, Doreen

Garbutt case, 11:30-4; 12:77-8

Non-union, conditions improving, 1:19-20

Salesmen, 12:39-40

Unjust dismissal, 5:31-2; 12:50

40 hour week and 8 hours overtime, averaging formula, 2:31-6

Labour unions, certification, 3:10-4, 44-5; 5:8-9, 24-6; 8:19-21, 32-7; 12:32-4, 70

Postal Service Operations Bill, 13:7-9

Public Service, strikes, during election period, 13:7-9

Railways, safety and health conditions, 6:7-11

Trucking industry, 9:15-8; 11:53-4

Women, equal pay for work of equal value, 16:7-11; 17:30-1

Youth, unemployment countermeasures, 17:28-32

Friesen, Mr. Benno (Surrey-White Rock)

Employment and immigration estimates, 1978-1979, 19:10-4, 23-4

Labour Code Bill, 11:42-3

Gallagher, Mr. George (President and General Manager, CKRM/CFMQ-FM, Regina, Sask.; Canadian Association of Broadcasters)

Labour Code Bill, 5:9, 14-21, 27-8, 37-40

Gallivan, Mr. R.J. (Manager, Personnel Services Group, Canadian Industries Limited; Chamber of Commerce)

Labour Code Bill, 3:10-1, 26, 37-9

Garbutt, Miss Betty (North Vancouver, B.C.)

Labour Code Bill, 11:28-36, 39-43

Gauthier, Mr. Jean Robert (Ottawa-Vanier)

Post Office Department, strikes, 13:20-2

Postal Service Operations Bill, 13:20-2, 36

Gibbons, Mr. David (Legal Counsel)

Labour Code Bill, 11:30, 34-43

Gibson, Mr. Joe (Operations Manager, CKY-TV, Winnipeg;

Canadian Association of Broadcasters)

Labour Code Bill, 5:10-7, 20-9, 38

Godden, Mr. L.C. (Assistant Vice President, Labour Relations; Bell Canada)

Labour Code Bill, 7:19, 25

Government departments, expenditures, office accommodation, etc., 14:15-8

Government expenditures, control, Comptroller General, 14:15

Grain

Exports, impact on economy, 6:41

Handling, 40 hour week and 8 hours overtime, exemptions, Gunn commission report, etc., 1:27-9; 2:11-3; 4:6-8, 16-7; 6:26-31, 36-45, 50-3; 11:7-8, 21-3, 50-9; 12:20-2; 16:24-6

Handling, 40 hour week and 8 hours overtime, port loading operations, effects, 4:8-10; 11:14-5

Railway hopper cars, shortage, 16:26

Grain elevators

Accidents, 2:27; 6:33

Dust control, federal program, Gage study, 2:13-6; 6:48-9, 54-6, 59-60; 11:7-8, 57-60; 12:14-6; 16:24-5

Managers, employees, unions, 6:35-6, 61

Grain elevators—Cont.

- Safety and health conditions, improvements, inspectors, etc., 6:58-9; 12:27-8
- Safety and health conditions, refusal to work without loss of pay, abuses, 6:34-5

Guay, Mr. Raynald (Levis)

- Election as Chairman, 1:6
- Employment and immigration estimates, 1978-1979, 14:6-7

Gunn commission, see Grain—Handling**Halliday, Mr. Bruce (Oxford)**

- Employment and immigration estimates, 1978-1979, 15:27
- Industrial safety and health, 5:22-3; 12:16-7
- Labour Code Bill, 5:22-3, 33-4; 6:23-4; 8:22, 31; 11:39-40; 12:16-7
- Labour force, sick leave, 5:33-4; 6:23-4

Hamilton, Mr. F.G. (Legal Counsel, Canadian Bankers' Association)

- Labour Code Bill, 10:17-22, 26, 30-1, 34-9, 42-3

Hamilton, Ont., see Industrial safety and health—Centre**Harrison, Mr. M.A. (Executive Director, Canadian Bankers' Association)**

- Labour Code Bill, 10:37, 43

Helmes, Mr. C.J. (Director, Finance, Labour Department)

- Labour estimates, 1978-1979, 16:20

Hemsworth, Mr. Lloyd (Vice President, Personnel and Industrial Relations, The de Havilland Aircraft of Canada; representative, Canadian Manufacturers' Association)

- Labour Code Bill, 3:4-26, 32-5, 38-40, 46, 49-51

Hiring halls, referral procedures, UIC recipients, 7:31-2, 39-40; 8:10**Hogan, Mr. Andy (Cape Breton-East Richmond)**

- Labour Code Bill, 8:28-31

Holidays

- Heritage Day, legislation, 2:16; 8:13, 27
- Statutory, increasing to 9, addition of Boxing Day, 1:13; 8:13; 9:6

Human Rights Commission, see Jamaica**Immigrants**

- Jamaica, Joan Creary, status, etc., 17:17-9
- Jamaica, 9 Toronto women, deportation orders, Human Rights Commission involvement, 19:7-8, 14-5
- Language training, Que. policy, English teacher recruitment, etc., 15:26-7
- Language training, waiting period, 15:19, 23-4; 17:8-10
- Settlement, programs, services, etc., 15:7-8, 20-1; 20:12-4

Immigration

- Assisted relatives, labour force participation, 15:12-3
- Assisted relatives, prearranged employment, occupational demand, etc., 20:8-12, 17-8
- China, family reunification, 19:22
- Conditional admission, 15:18-9
- Demographic goals, regional needs, etc., 19:4-7
- Entrepreneurial group, admission requirements, 20:18-20
- Illegal, control, 15:6-7; 20:8
- Levels, 15:5, 9-11, 16-9; 20:16-7
- Manuals, guidelines, open to public scrutiny, 15:16
- Marriages of convenience, 19:17-26
- Points system, age discrimination, 19:7-8
- Points system, personal suitability, officers' discretionary powers reduced, 20:20-1
- Policy, consultation with provinces, agreements, etc., 15:5
- Quebec, federal-provincial agreement, selection criteria, 15:22-3; 20:14-6

Immigration—Cont.

- Regulations, tabling, Committee study, 13:13-6; 15:9, 13-4
- Sponsorship right, fathers of illegitimate children excluded, 15:14-5
- United Kingdom and U.S. statistics, 20:13-4
- United States, Hollander case, deportation order, etc., 20:21-3
- Visa, requiring officer to issue when all requirements met, 19:15-7

Indians and Indian reserves, women married to non-status Indians, status, etc., 20:7-8**Industrial disputes**

- Arbitration, improving, 8:13
- See also British Columbia Telephone; Post Office Department; Public Service; Strikes and lockouts

Industrial relations

- Adversary system, 1:30-1; 3:37-9, 48-9; 7:33-4
- Collective bargaining
 - Agreements, precedence over statutory minimum standards, 3:7, 28-9; 11:45
 - First agreement terms, Labour Relations Board establishing on referral from minister, 1:31-2; 2:22-3; 3:6, 9, 31-2, 45-8; 4:14-5; 6:18-20, 60; 11:49-50; 12:18-9, 35, 76-7
 - Broadcasting industry, effects, 5:5-6, 9-10
 - Labour position, 8:10-1, 39-45
 - See also Banks and banking
 - Government intervention, 7:5-6, 9-10, 14, 24-5
 - Improving system, inquiry commission, 1:15; 16:13
 - Industry wide, sector bargaining, 1:32-3
 - Information centre, establishing, 16:13-4
- Conflict, labour laws contributing to, 3:5-9, 33-8
- Employee participation in decision making, 7:26-8, 32-6
- Government-labour-management, co-operation, tripartism, etc., 3:38-9, 49; 16:11-4
- Improving, B.C. legislation, new concept, etc., 9:26
- Labour management
 - Government intervention, legislation, 2:24-6; 4:5-6; 5:16, 38-40; 6:46-8
 - Improving, co-operation, etc., 1:15, 30-4; 2:27-8; 6:31-2
 - Profit-sharing, workers as shareholders, 7:38

Industrial safety and health, 12:16-7

- Accidents, 3:19; 16:12-5
- Centre, establishing, 2:9-11, 26; 11:62; 12:30-1
- Location, Hamilton vs Sudbury, 16:28-9
- Complaints, railway repair shop, Winnipeg, 2:31
- Dangerous conditions, refusal to work without loss of pay, 1:14, 18, 34-7; 4:12-3; 6:38-40; 10:26-7; 12:31, 69-70
- Abuses, 3:42-3; 4:13-4; 5:22-3; 7:8-9, 18-22
- Complaints, investigation procedure, safety officers, appeals to LRB, 1:21-4; 2:5-7, 23-4; 6:5-6; 7:5; 8:18; 11:47-8; 12:23-5
- Employee reassignment to other work, pay rate, etc., 3:41-3; 7:19
- Uranium industry, long-term hazard, 2:29-30; 3:21, 43-4; 11:62
- Employer-employee committees, establishing, mandatory vs voluntary, 1:14-5, 24; 2:7; 3:20-2, 30, 36; 4:13; 6:35; 8:18, 31; 11:18-20, 38-9, 63-6
- Imminent danger, defining, deleting, etc., 7:20-1, 24; 8:17-8, 23-5; 11:10-1, 62
- Inspectors, Labour Department jurisdiction, 16:20-1
- Legislative provisions, collective agreement superseding, 12:65-68
- Legislative provisions, exceptions, federal vs provincial jurisdiction, uranium industry, etc., 8:16-7; 11:62-3; 12:17-8, 28-30
- Threats against employee, including in definition, 11:36-7
- Union role, 11:11-3, 16-8; 12:65, 68
- See also Bell Canada; Grain elevators; Railways; Trucking industry

Kampuchea (Cambodia), *see* Refugees

Kelly, Mr. W.P. (Assistant Deputy Minister, Federal Mediation and Conciliation Service, Labour Department)
Labour estimates, 1978-1979, 16:19-20
Postal Service Operations Bill, 13:28, 35-6

Korchinski, Mr. S.J. (Mackenzie)
Labour Code Bill, 12:41, 44-5, 49, 54

Labour Code

Amdts., consultation with labour, business, 2:4; 3:32-3; 5:23-4, 31; 9:16-7
Amdts., consultation with provinces, 1:16-8
Legislation, extending to include federal government employees, 1:24-6; 12:22-3
Offences, prosecutions, time limit, etc., 9:11-2; 11:50; 12:59-67
Organizations and individuals appearing, briefs submitted, *see* Appendices

Labour Code Bill—C-8. Minister of Labour

Consideration, 1:12-37; 2:4-36; 3:4-51; 4:4-19; 5:4-40; 6:5-62; 7:4-41; 8:4-46; 9:4-26; 10:4-45; 11:5-66; 12:14-80, agreed to, 13
Clause 2, amdt. (Mr. Fraser), 12:39-41, negated, 6
Clause 2, amdt. (Mr. Olivier), 12:36-9, agreed to, 6
Clause 4, amdt. (Mr. Fraser), 12:41-2, not in order, 6-7
Clause 6, amdt. (Mr. Fraser), 12:42-5, agreed to, 7
Clause 7, amdt. (Mr. Fraser), 12:46, agreed to, 7
Clause 8, amdt. (Mr. Fraser), 12:46, agreed to, 7
Clause 21, amdt. (Mr. Olivier), 12:47-50, agreed to, on division, 7
Clause 22, amdt. (Mr. Fraser), 12:50-2, negated, 7
Clause 22, amdt. (Mr. McRae), 12:79, agreed to
Clause 22, amdts. (Mr. Olivier), 12:52-5, agreed to, 54-5
Clause 22, amdt. (Mr. Rodriguez), 12:56-9, 78-9, withdrawn
Clause 27, amdt. (Mr. Fraser), 12:66-7, agreed to
Clause 29, amdt. (Mr. Olivier), 12:65-8, agreed to
Clause 30, amdt. (Mr. Fraser), 12:65, 68, agreed to
Clause 35, amdt. (Mr. Olivier), 12:69-70, agreed to
Clause 44, amdt. (Mr. Olivier), 12:71-4, not in order, 10
Clause 46, amdt. (Mr. Fraser), 12:74, agreed to
Clause 46, amdt. (Mr. Olivier), 12:80, agreed to
Clause 48, amdt. (Mr. Wenman), 12:74-5, not in order, 11
Clause 63, amdt. (Mr. Stollery), 12:76-7, agreed to
Clause 71, negated, 12:77
New clause, M. to add (Mr. Fraser), 12:77-8, not in order, 12
Report to House, with amdts., 12:3-5

Labour Department

Estimates, 1978-1979, 16:4-29
Expenditures, 16:6-7, 19-20
Reorganization, decentralization, etc., 16:5, 26-8
See also Industrial safety and health—Inspectors

Labour force

Bereavement leave, with pay, 1:13; 2:9; 3:15; 4:10-1; 5:27-9, 32-3; 6:22-3; 8:14, 27; 9:9-10; 12:19-20, 47-50
Employer obligation where threat against employee, Doreen Garbutt murder case, Vancouver, etc., 11:28-43; 12:77-8
Managerial personnel, hours of work, vacation pay, unjust dismissal, etc., 4:12; 5:6; 9:6, 15-6, 22-3; 10:8; 11:5, 46; 12:36-9
Non-union, conditions improving, minimum standards, 1:19-20, 25; 2:14-5, 21-2; 3:28-9, 48; 6:48; 7:10-1; 8:23; 11:45
See also Trucking industry
Offshore, admission restricted, 14:11
Offshore, U.S. religious organizations, volunteer work, admission, work permit, etc., 19:10-3
Paid education leave, inquiry commission, 16:13
Participation rate, youth and women, 18:23, 31-2
Quality of life, improving, establishing institute, 16:14

Labour force—Cont.

Salesmen, commission, hours of work, vacation pay, etc., 5:6-7, 14, 36-7; 12:39-41
Sick leave, 1:13-4; 4:11; 8:14; 9:10; 11:46; 12:19, 53-9, 79-80
Medical practitioner certificate requirement, 5:33-4; 6:23-4; 12:54
Unjust dismissal, grievance right, reinstatement, etc., 1:14; 2:19-20; 3:7, 35-6; 4:11-2, 15; 5:29-36; 6:18, 32-3; 8:16; 9:10-1; 10:6-12, 28-9, 32-3; 11:46-7; 12:50-5
See also Banks and banking—Employees
Vacation pay, paying weekly to evade UIC regulations, 2:20-1
Vacations, 3 weeks with pay after 6 years, 1:13; 3:35; 8:13-4, 27; 9:8-9, 18-9, 24
Wages, payment, regular basis, 1:14; 8:14
Women, pregnancy, cause for dismissal, removing, 1:13; 2:8-9; 3:16; 4:10; 7:16; 8:14; 9:9; 12:46-7
See also Banks and banking
40 hour week and 8 hours overtime
Averaging formula, abuses, overtime permits, 1:13; 2:7-8, 31-6; 8:14-5, 27, 30; 11:8-9, 45-6, 60-2; 12:42-6
Farm labour, 1:27-9
Railway employees, 2:18-9
See also Bell Canada; Broadcasting industry; Grain—Handling; Trucking industry
See also Immigration—Assisted relatives

Labour Relations Board

Composition, 8:6
Powers, workload, delays, etc., 7:11-3, 22-3; 12:24-7
See also Banks and banking—Collective; Industrial relations—Collective; Industrial safety and health—Dangerous conditions; Labour unions—Certification

Labour unions

Certification
Applications, prohibition to change terms and conditions of employment, 8:8-9; 9:14
Councils of trade unions, 8:9
Decisions by LRB, appeals to Federal Court, restricting grounds, 8:7-8, 35-7; 11:26-8, 48-9; 12:27, 71-2
Government supervised secret vote, majority support, 3:6, 10-4, 17-9, 30-1, 44-7; 5:8-9; 8:43; 10:6-8, 14-5, 21-2, 38-9; 11:25-6; 12:74-5
Majority status, determining as of application date, CKOY decision, etc., 8:6-9, 19-22, 28-9, 33-7; 10:7-8, 14-6, 37-8; 11:9-10, 26-8; 12:32-5, 70
Procedures, requirements, 3:11-3; 5:24-6; 8:6, 32-3
Regional vs national basis, 3:27-8
Decertification, 4:15; 10:16-7
Fair representation, non-unionists, financial compensation, Rand formula, 8:8-9, 12-3, 29-30; 11:49
Financial statements, providing members with, 8:12-3; 9:14; 11:50
Organizational activities, employee protection, 3:35; 8:12, 26
Workers, freedom of association, employer interference in, 11:6-7, 50
Workers, freedom of association, right to work legislation, etc., 3:22-6; 7:30-1, 36-9; 8:5-6
See also Banks and banking—Employees; Christian Labour Association; Industrial safety and health

Lafontaine, Mr. M. (Associate Deputy Minister, Employment and Immigration Department; Vice Chairman, Employment and Immigration Commission)
Employment and immigration estimates, 1978-1979, 14:27; 15:23; 17:27; 20:24-5

Laframboise, Mr. H.L. (Assistant Deputy Minister, Research and Program Development, Labour Department)
Labour Code Bill, 2:23-4

- Lang, Mr. Ronald** (Director, Research and Legislation Department, Canadian Labour Congress)
Labour Code Bill, 8:19-22, 30, 35, 42, 45; 11:6, 9-10, 21, 26-8
- Lapointe, Mr. Marc** (Chairman, Canada Labour Relations Board)
Labour Code Bill, 12:25-7, 32-5
Labour estimates, 1978-1979, 16:16-7
- La Salle, Mr. Roch** (Joliette)
Employment and immigration estimates, 1978-1979, 15:23; 18:25-6
- Lay-offs, industries under federal jurisdiction, inquiry commission,** 16:6, 13, 23-4
- Lee, Mr. Arthur J.** (Vancouver East)
Labour Code Bill, 11:35-8
- Lewis, Mr. D.A.** (Member, Policy and Planning Committee, Canadian Bankers' Association)
Labour Code Bill, 10:7-8, 14-5, 21, 25-6, 30-8
- Machabee, Mr. J.** (Vice President, Canadian Bankers' Association)
Labour Code Bill, 10:4, 27
- MacIntosh, Mr. R.M.** (Executive Vice President, Canadian Bankers' Association)
Labour Code Bill, 10:5-16, 20-36, 40-1, 44
- MacLaren, Mr. A.K.** (Executive Director, Canadian Trucking Association)
Labour Code Bill, 9:4-26
- Major, Mr. Julien** (Executive Vice President, Canadian Labour Congress)
Labour Code Bill, 8:16-8, 22-5, 39-41; 11:6-12, 15-9, 25-6
- Manpower and Immigration Department, see** Employment and Immigration Department
- Manpower Mobility Program, see** Nickel and copper industries—British Columbia
- Manpower training programs**
Applications, waiting list, 18:30
Basic training for skill development, effectiveness, failure rates, 14:26-8
Funds, shift from institutional to industrial training, co-operation with provinces, community college courses, etc., 14:10, 13, 23-4, 29-31; 17:9-12
High vs low skill job training, apprenticeship program, upgrading, etc., 17:20-2
Matching training to job opportunities, 14:11
Role, effectiveness, policy review, September 1977, reallocation of funds, etc., 14:22-6; 18:28-9
Unemployment insurance account funds use, 14:24-5
See also Nickel and copper industries
- Martin, Mr. R.G.** (Assistant Secretary, Staff Relations and Compensation Division, Treasury Board)
Postal Service Operations Bill, 13:25, 29
- McGrath, Mr. James A.** (St. John's East)
Employment and Immigration Department, estimates, 1978-1979, 14:14-7, 21-2, 28-31; 17:4-7, 19, 25-8
Employment and Immigration Department, senior officials, world trip, 14:16-7, 21-2, 30-1
Employment centres, 17:25-8
Government expenditures, 14:15
Unemployment countermeasures, 17:4-7
Unemployment insurance, 14:15
- McIsaac, Mr. Clifford J.** (Battleford-Kindersley)
Labour Code Bill, 11:55-7
- McRae, Mr. Paul E.** (Fort William)
Anti-inflation program, post-control period, 16:21-3
Employment and immigration estimates, 1978-1979, 18:21-4, 37-8
Grain elevators, 2:15-6
Industrial relations, 3:36-9, 48-9
Labour Code Bill, 2:14-8; 3:36-9, 48-9; 4:19; 11:26; 12:79
Labour estimates, 1978-1979, 16:21-4
Unemployment countermeasures, 2:16-8; 18:22-4, 37-8
- Messenger, Mr. R.G.** (Assistant Vice President, Operations, CN Railways; Railway Association of Canada)
Labour Code Bill, 6:6-9, 13-7, 20-2
- Munro, Hon. John C.** (Minister of Labour)
Anti-inflation program, post-control period, policy, government-labour-management co-operation, 16:5-6, 14, 22-3
Banks, employees discouraged from joining unions, 16:16-9
Grain elevators, dust control, safety and health conditions, 2:15-6, 27; 11:57-8; 12:15-6
Grain, handling, 40 hour week and 8 hours overtime, 11:51-5, 58-9; 12:20-1
Holidays, Heritage Day, 2:16
Industrial relations
Collective bargaining, first agreement terms, 2:22-3; 11:49-50; 12:18-9, 76-7
Collective bargaining, inquiry commission, information centre, 16:13-4
Government-labour-management, co-operation, 16:12-4
Labour-management, improving, government role, 2:25-6
Industrial safety and health, 12:17-8, 28-30; 16:12-5, 21
Centre, establishing, 2:9-11, 26; 11:62; 12:30-1; 16:28-9
Dangerous conditions, refusal to work without loss of pay, 2:5-7, 31; 11:47-8
Employer-employee committees, 11:64-5
Uranium industry, 2:29-30
Labour code amdt., consultation with labour, 2:4
Labour Code Bill, 2:4-11, 14-32, 35-6; 11:43-66; 12:14-21, 27-31, 36-51, 56-80
Labour Department, 16:5-7, 27-8
Estimates, 1978-1979, 16:4-7, 12-24, 27-9
Labour force
Managerial personnel, 11:46; 12:36-9
Non-union, conditions improving, 2:14-5; 11:45
Paid education leave, inquiry commission, 16:13
Quality of life, improving, establishing institute, 16:14
Sick leave, 11:46; 12:19, 56-9, 79-80
Unjust dismissal, 2:19-20; 11:46-7; 12:51
Women, pregnancy, cause for dismissal, 2:9; 12:46-7
40 hour week and 8 hours overtime, averaging formula, abuses, overtime permits, 2:7-8, 35; 11:45-6, 60-2
Labour unions, certification, 11:48-9; 12:72
Labour unions, fair representation, 11:49
Lay-offs, industries under federal jurisdiction, inquiry commission, 16:6, 13, 23-4
Post Office Department, strikes, banning during election period, 13:6-13, 17-21
Postal Service Operations Bill, 13:6-13, 17-22
Public Service, strikes, during election period, 13:7-9
Strikes, 2:28; 11:49
Textile and clothing industry, 16:6
Unemployment countermeasures, work sharing, 2:17-8
- Murders, Vancouver, Doreen Garbutt case, see** Appendices; Labour force—Employers
- Neil, Mr. Doug** (Moose Jaw)
Labour Code Bill, 6:43-5, 54-6, 61

Nickel and copper industries

- British Columbia, Stewart, Granduc copper mine closing, mobility grants, 17:15-6
- INCO and Falconbridge lay-offs, Sudbury, training programs, 17:16-7

Nowlan, Mr. J.P. (Annapolis Valley)

- Labour Code Bill, 5:12-4, 22

Oberle, Mr. Frank (Prince George-Peace River)

- Industrial relations, 1:30-4
- Labour Code Bill, 1:30-4; 3:22-6; 12:24
- Labour unions, 3:22-5

Occupational safety and health, see Industrial safety and health

Olivier, Mr. Jacques (Parliamentary Secretary to Minister of Labour)

- Banks, employees, 10:23-4
- Industrial relations, 1:15; 7:9-10, 24-5
 - First agreement terms, 1:31-2; 3:31-2, 47-8; 8:44-5
- Industrial safety and health, 1:14-5; 2:23; 3:30; 7:24; 8:23-4; 10:26-7; 12:23-5
- Labour Code Bill, 1:13-20, 25-7, 31-2; 2:21-3; 3:26-32, 35, 46-8; 4:18-9; 7:9-14, 24-6; 8:22-4, 27-8, 33, 37-9, 44-5; 9:22-4; 10:13-4, 23-7, 37-9, 44-5; 11:30; 12:22-6, 47-9, 52, 55-6, 65-71, 74-7, 80
- Labour force, 1:13-4; 8:27
- Managerial personnel, 9:22-3
- Non-union, conditions improving, 1:20; 2:21-2; 3:28-9, 48; 7:10; 8:23
- Labour unions, 10:37-8
- Post Office Department, strikes, 13:23-35
- Postal Service Operations Bill, 13:16, 23-35
- Strikes, record, 3:26-7, 35

Orlikow, Mr. David (Winnipeg North)

- Bell Canada, 40 hour week, 7:16-8
- Employment and immigration estimates, 1978-1979, 14:7, 22-7
- Grain elevators, safety and health conditions, 6:58-9
- Grain, handling, 40 hour week, 6:36-8
- Industrial relations, collective bargaining, 6:60
- Industrial safety and health, 1:21-4; 2:5-7, 29-31; 6:38-40; 7:18-9; 11:10-2
- Labour Code Bill, 1:21-4, 37; 2:4-7, 29-31; 6:11-6, 35-40, 57-60; 7:16-9; 9:19-21; 11:9-12
- Labour unions, certification, 11:9-10
- Manpower training programs, 14:22-7
- Railways, safety and health conditions, 6:11-6
- Trucking industry, safety and health conditions, 9:19-21

Parsons, Mr. George (President, Goderich Elevator and Transit Company; Canadian Grain Handling Industry)

- Labour Code Bill, 4:10-1

Pigott, Mrs. Jean (Ottawa-Carleton)

- Employment and immigration estimates, 1978-1979, 20:23

Pilkington, Mr. H. (Vice President, Personnel; Bell Canada)

- Labour Code Bill, 7:5-25

Portelance, Mr. Arthur (Gamelin)

- Employment and immigration estimates, 1978-1979, 20:5, 21

Post Office Department

- Crown corporation, establishing, 13:10-2, 26
- Labour-management irritants, contract negotiations, Treasury Board press release *re* CUPW, etc., 13:23-6, 34
- Strikes, banning during election period, 13:6-13, 17-38
 - Collective agreement remaining in force, 13:21-2, 35-6
 - Penalties, 13:21
- Strikes, Toronto December 1977 walkouts, etc., 13:34

Postal Service Operations Bill—C-45. Minister of Labour

- Consideration, 13:6-38, agreed to, 5
- Clause 2, amdts. (Mr. Dupont), 13:34-7, agreed to
- Report to House, 13:5

Procedure

- Agenda and procedure subcommittee, establishing, 1:6-10
- Agenda and procedure subcommittee, reports, first, 1:11; second, 4:3; third, 7:3
- Election of Chairman and Vice Chairman, 1:6
- Estimates and regulations, not examined, Chairman to provide written reply to member, 13:13-7
- Estimates, requesting extension, 20:4-7
- Questioning of witnesses, time limit, 1:16
- Quorum, meeting and printing evidence without, 1:10-1
- See also* Chairman and Vice Chairman

Public Service

- Hirings, under contract, private employment agencies, Supply and Services Department role, 18:6-9, 33-4
- Strikes and lockouts, during election, Public Service Staff Relations Act amdts., etc., 13:7-9, 26-9
- Women, senior positions, 18:14-6

Quebec, see Immigrants; Immigration

Racism and other forms of discrimination, Employment and Immigration Department efforts to combat, etc., 20:23-5

Railways

- Accidents, derailments, track improvements, 6:14-7
- Employees, *see* Labour force—40 hour week
- Labour legislation, effects, comparison with trucking industry, 6:22-3
- Safety and health conditions, employer-employee committees, 6:6-9, 13-6, 20-2
- Safety and health conditions, refusal to work, grievance procedure, abuses, etc., 6:9-13, 17-8
- See also* Appendices

Refugees

- Admissions anticipated, target figure, 15:13
- Argentina, political prisoners, 15:27-9
- Eastern Europe, 15:24-5
- Kampuchea, 15:25-6
- Vietnam, Lt. Gen. Dang Van Quang, 15:20

Reimer, Mr. Gerry (Vice President, Reimer Express Lines; Canadian Trucking Association)

- Labour Code Bill, 9:17-8

Reports to House

- Labour Code Bill, 12:3-5
- Postal Service Operations Bill, 13:5

Richard, Mr. John (Legal Counsel, Canadian Association of Broadcasters)

- Labour Code Bill, 5:25-6, 29-37

Ritchie, Mr. Gordon (Dauphin)

- Banks, women, 10:10-1
- Bell Canada, 7:13-5
- Broadcasting industry, 5:19-21
- Employment and immigration estimates, 1978-1979, 18:17-21; 20:14-7
- Grain elevators, dust control, 2:13-4; 6:48-9; 11:59; 12:14-6; 16:24-5
- Grain, handling, 40 hour week, 2:11-3; 6:50; 11:7-8, 57; 12:20-1; 16:24-6
- Industrial relations, employee participation in decision making, 7:25-6

Ritchie, Mr. Gordon—Cont.

Labour Code Bill, 2:11-4; 3:39-40; 5:19-21; 6:20-2, 48-50; 7:13-6, 35-7; 9:24-5; 10:9-12; 11:5-9, 57-9; 12:14-6, 20-2, 46-7, 51-4
 Labour estimates, 1978-1979, 16:24-6
 Strikes, 3:39-40

Rodriguez, Mr. John (Nickel Belt)

Banks
 Collective bargaining, first agreement, 10:33-4, 39-40; 11:23
 Employees discouraged from joining unions, Canadian Imperial Bank of Commerce, Gibsons, B.C., organizers dismissed, 10:12-4, 18-9; 16:15-9
 Employees, dismissal, Toronto-Dominion employee, grievance right, etc., 10:41-4
 Women, pregnancy leave, 10:31-2
 Employment and immigration estimates, 1978-1979, 17:12-7, 35-8
 Industrial safety and health, 3:41-4; 12:31; 16:28-9
 Employer-employee committees, 3:20-2; 11:38-9, 63-6
 Legislative provisions, exceptions, 11:62-3; 12:17-8, 28-30
 Labour Code Bill, 3:17-22, 41-4; 10:12-9, 31-6, 39-44; 11:23-5, 38-9, 60-6; 12:17-8, 27-31, 35-8, 41, 44-5, 48-9, 52-3, 56-7
 Labour Department, 16:19-20, 26-8
 Estimates, 1978-1979, 16:5, 15-20, 26-9
 Labour force, managerial personnel, 12:36-8
 Labour unions, certification, 3:17-9; 10:14-5; 11:25
 Nickel and copper industries, 17:15-7
 Post Office Department, strikes, 13:9-13, 33, 36
 Postal Service Operations Bill, 13:9-13, 33-8
 Strikes, record, 3:17
 Unemployment insurance, 17:13-5

Runciman, Mr. A.M. (President, United Grain Growers Limited, Canadian Grain Handling Industry)

Labour Code Bill, 4:4-8, 13-7; 6:27-44, 49-55, 59-60

St-Laurent, Mr. L. (Executive Director, Benefit Programs, Employment and Immigration Department)

Employment and immigration estimates, 1978-1979, 14:19-20; 17:13-4; 18:10-4, 19-21, 27-30, 36-7

Scott, Mr. W.C. (Victoria-Haliburton)

Employment and immigration estimates, 1978-1979, 18:27-30
 Labour Code Bill, 7:38-41

Singler, Mrs. Laraine (National Director, Bank Workers Organizing Committee, Canadian Labour Congress)

Labour Code Bill, 11:24-5

Steele, Mr. G.G. Ernie (President, Canadian Association of Broadcasters)

Labour Code Bill, 5:4-10, 13-31, 35-40

Stollery, Mr. Peter (Spadina)

Employment and immigration estimates, 1978-1979, 18:30-2; 19:22
 Labour Code Bill, 11:41; 12:76-7

Strikes and lockouts

Illegal, 3:6, 34-5; 8:11; 11:49
 Picketing code, promulgating, 3:7, 34
 Public interest, government intervention, 9:21-2
 Record, days lost, 2:28; 3:4, 17-8, 26-7, 35-8, 50-1
 Right to work legislation, U.S., effects, 3:39-40
See also Labour unions—Workers
 Strikebreaking, "scab" labour, private police, use, 8:11-2
See also Broadcasting industry; Post Office Department; Public Service

Students, summer employment program, placement centres, funds, etc., 14:10-1, 14

Sudbury, Ont., *see* Employment and Immigration Department—Manpower; Industrial safety and health; Nickel and copper industries

Supply and Services Department, *see* Public Service—Hirings

Sutet, Mr. B. (Acting Director, Income Maintenance Program Analysis Directorate, Employment and Immigration Department)
 Employment and immigration estimates, 1978-1979, 17:14

Tait, Mr. R. (Executive Director, Immigration and Demographic Policy, Employment and Immigration Department)
 Employment and immigration estimates, 1978-1979, 15:11-26, 29; 19:5, 8-11, 16-9, 22-6; 20:7-10, 13-20

Textile and clothing industry, and leather industry, adjustment assistance benefits, workers, 16:6

Thomas, Mr. D. (President, Transport Labour Relations; Canadian Trucking Association)
 Labour Code Bill, 9:26

Thompson, Mr. G. (Vice President and General Manager, Thompson's Transfer; Canadian Trucking Association)
 Labour Code Bill, 9:20

Towers, Mr. Gordon (Red Deer)

Labour Code Bill, 6:40-2, 50-3, 57, 60-1

Trucking industry

Employees, percentage under collective agreements, 9:18, 23
 Non-union employees, conditions improving, minimum standards, effects, 9:6, 23-4
 Regulations, federal vs provincial jurisdiction, cost impact, etc., 9:4-5, 24-5
 Safety and health conditions, committees, 9:13-4, 19-21
 Safety and health conditions, refusal to work without loss of pay, abuses, 9:12-3
 40 hour week and 8 hours overtime, averaging formula, compressed work week, 9:7-8, 17-8; 11:53-5
See also Railways—Labour legislation

Unemployment countermeasures, 14:12

Job creation programs
 Canada works program, 17:4-8, 12-3; 18:26-7
 Effectiveness, 18:21-4, 30-2
 Funds, 14:10, 14
 Incentives, \$100 million employment tax credit program, 14:11, 17:19-20; 18:5, 24
 Unemployment insurance account funds use, 14:9-10, 29-32
 Work sharing, reduced work week, 2:16-8; 18:22-5, 37-8
 Unemployment insurance funds use, 14:9
See also Women; Youth

Unemployment insurance

Abuses, fraud, control procedures, 14:12-3; 18:19-21
 Advertisements, costs, 14:15, 19-21; 18:4-5, 18
 Appeals, claimant assisted by counsellor, 18:35-7
 Benefit period, regional structure, 54 regions, 14:12
 Fishermen, government contribution, 14:13
 Job search regulations, 18:12-4, 17-8, 25-30, 33
 Legislative changes, savings, 14:12
 Overpayments, 17:14-5
 Premiums, rate, 14:13
 Qualifying period, variable, 10 to 14 weeks, basing on regional unemployment rate, 54 regions, 17:13-4
 Retirement claims, persons younger than 65 years, 18:9-12
See also Hiring halls; Labour force—Vacation pay; Unemployment countermeasures; Manpower training programs

United Kingdom, *see* Immigration

United States, *see* Emigration; Immigration—United Kingdom;
Labour force—Offshore; Strikes and lockouts—Right

Uranium industry, *see* Industrial safety and health

Vanderkloet, Mr. Ed (Executive Secretary, Christian Labour
Association of Canada)
Labour Code Bill, 7:26-40

Vietnam, *see* Refugees

Visitors, non-immigrants
Admission denied at port of entry, examinations, bonds, etc.,
15:19-21

Visa status requirements, 15:6-7

Work permits, *see* Labour force—Offshore

Wages and salaries, *see* Labour force

Wenman, Mr. Robert L. (Fraser Valley West)
Labour Code Bill, 12:73-5

Wilkes, Mr. R.E. (Executive Secretary, Railway Association of
Canada)
Labour Code Bill, 6:5

Women

Equal pay for work of equal value, Human Rights Commission
responsibility, 16:7-11; 17:30-1

Unemployment countermeasures, affirmative action programs, etc.,
18:16-7

See also Banks and banking; Employment centres; Indians; Labour
force—Participation rate; Public Service

Work sharing, *see* Unemployment countermeasures

Youth

Unemployment countermeasures, vocational guidance, co-operative
education, long-term job forecast, etc., 17:28-32, 35-7

See also Labour force—Participation rate; Students

Zofka, Mr. Borek (Assistant Director, Research and Legislation
Department, Canadian Labour Congress)
Labour Code Bill, 8:29, 39; 11:21-2



If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULE
Imprimerie du gouvernement canadien
Approvisionnement et Services Canada
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7



If undelivered, return COVER ONLY to:
Printing and Publishing,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Cœur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7
En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie et Édition,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Cœur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the Department of Employment and Immigration:

Mr. R. Tait, Executive Director, Immigration and Demographic Policy;
Mr. W. K. Bell, Director General, Recruitment and Selection;
Mr. M. Lafontaine, Associate Deputy Minister.

Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration:

M. R. Tait, directeur exécutif, Politique de l'immigration et de la démographie;
M. W. K. Bell, directeur général, Direction du recrutement et de la sélection;
M. M. Lafontaine, sous-ministre associé.

Government
Publications

BINDING SECT. NOV 30 1979

Government
Publications

